



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



## Indice

<b>Parte Generale</b> .....	1
<b>1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001</b> .....	1
1.1 Il regime di responsabilità amministrativa.....	1
1.2 Gli elementi positivi di fattispecie.....	3
1.3 Gli elementi negativi delle fattispecie .....	3
1.4 Gli autori del reato presupposto .....	4
1.5 L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo quale esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente.....	4
1.6 Le sanzioni amministrative applicabili agli Enti .....	5
1.6.1 Le sanzioni pecuniarie .....	5
1.6.2 Le sanzioni interdittive .....	6
1.6.3 La pubblicazione della sentenza di condanna .....	7
1.6.4 La confisca del prezzo o del profitto del reato.....	7
<b>2. Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 di Luiss Guido Carli</b> .	8
2.1 Finalità del Modello.....	8
2.2 Ambito di applicazione del Modello .....	9
2.3 Struttura del Modello .....	9
2.4 Il Modello e il Codice Etico a confronto .....	10
2.5 I Destinatari del Modello .....	11
2.6 Sistema disciplinare.....	11
2.6.1 Principi generali.....	11
2.6.2 Misure nei confronti dei dipendenti.....	12
2.6.3 Misure nei confronti degli Amministratori.....	12
2.6.4 Misure nei confronti di soggetti esterni: collaboratori, consulenti e altri soggetti terzi.....	12
<b>3. Organismo di Vigilanza</b> .....	13
3.1 Composizione e Requisiti dell'Organismo di Vigilanza .....	13
3.2 Cause di ineleggibilità, di incompatibilità e revoca del mandato ai membri dell'OdV.....	13
3.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	14
3.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	14
<b>4. Appendice</b> .....	16
4.1 Aggiornamento.....	16



4.2 Archiviazione .....	16
<b>5. Riferimenti normativi .....</b>	<b>17</b>
<b>6. Definizioni e acronimi .....</b>	<b>19</b>



## Parte Generale

### 1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001

#### 1.1 Il regime di responsabilità amministrativa

Il Decreto Legislativo 231/2001, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, è stato emanato in data 8 giugno 2001, in esecuzione della delega di cui all’articolo 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, ed è entrato in vigore il 4 luglio 2001. Il Legislatore ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle Convenzioni internazionali cui l’Italia ha già aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 giugno 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione del 26 maggio 1997 (anch’essa siglata a Bruxelles) sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari dell’Unione Europea o degli Stati membri, e la convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Il Legislatore delegato, ponendo fine ad un acceso dibattito dottrinale, ha superato il principio secondo cui ***societas delinquere non potest***, introducendo nell’ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti nell’ipotesi in cui alcune specifiche fattispecie di reato vengano commesse, nell’interesse o vantaggio dell’ente, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente (ovvero i soggetti c.d. in posizione apicale), ovvero da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (ovvero i soggetti c.d. in posizione subordinata).

La natura di questa nuova forma di responsabilità degli enti è di genere “misto” e la sua peculiarità risiede nel fatto che la stessa coniuga aspetti del sistema sanzionatorio penale e di quello amministrativo. In base al Decreto, infatti, l’ente è punito con sanzioni di natura amministrativa, in quanto risponde di un illecito amministrativo, ma il procedimento di accertamento dell’illecito e di applicazione delle sanzioni è disciplinato dalle disposizioni del codice di procedura penale, in quanto compatibili. Pertanto, l’Autorità competente a contestare l’illecito è il Pubblico Ministero, ed è il giudice penale che irroga la sanzione.

La responsabilità amministrativa dell’ente è distinta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche qualora non sia stato identificato l’autore del reato, o quando il reato si sia estinto per una causa diversa dall’amnistia. In ogni caso, la responsabilità dell’ente va sempre ad aggiungersi, e mai a sostituirsi, a quella della persona fisica autrice del reato.

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. La normativa non è invece applicabile allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici, e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (quali, ad es., i partiti politici e i sindacati).

La norma non fa riferimento agli enti non aventi sede in Italia. Tuttavia, a tal proposito, un’ordinanza del GIP del Tribunale di Milano (ord. 13 giugno 2007; v. anche GIP Milano, ord. 27 aprile 2004, e Tribunale di Milano, ord. 28 ottobre 2004) ha sancito, fondando la decisione sul principio di territorialità, la sussistenza della giurisdizione del giudice italiano in relazione a reati commessi da enti esteri in Italia.

I presupposti applicativi di tale normativa possono essere, in estrema sintesi, indicati come segue:

- a) l’inclusione dell’ente nel novero di quelli rispetto ai quali il Decreto trova applicazione;
- b) l’avvenuta commissione di un reato compreso tra quelli elencati dallo stesso Decreto, nell’interesse o a vantaggio dell’ente;



- c) l'essere l'autore del reato un soggetto investito di funzioni apicali o subordinate all'interno dell'ente;
- d) la mancata adozione o attuazione da parte dell'ente di un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione di reati del tipo di quello verificatosi;
- e) il mancato affidamento di autonomi poteri di iniziativa e controllo ad un apposito organismo dell'ente (o l'insufficiente vigilanza da parte di quest'ultimo) e l'elusione non fraudolenta da parte del soggetto apicale del modello di prevenzione adottato dall'ente stesso.

In caso di reato commesso da parte di un soggetto subordinato, la ricorrenza di ciascuna delle circostanze summenzionate è oggetto di uno specifico onere probatorio, il cui assolvimento grava sul Pubblico Ministero; viceversa, nel caso di reato commesso da un soggetto apicale, la ricorrenza di ciascuna delle condizioni di cui ai punti d) ed e) è oggetto di una presunzione semplice (*juris tantum*), fatta salva la facoltà dell'ente di fornire la prova contraria (c.d. inversione dell'onere della prova).

Dal concorso di tutte queste condizioni consegue l'assoggettabilità dell'ente a sanzioni di svariata natura, accomunate dal carattere particolarmente gravoso, tra le quali spiccano per importanza quella pecuniaria e quelle interdittive, variamente strutturate (fino alla chiusura coattiva dell'attività).

L'ambito applicativo delle nuove disposizioni, originariamente limitato agli artt. 24, 25 e 26 della Legge, è stato successivamente esteso, sia mediante modifica dello stesso Decreto, sia mediante rinvii al Decreto stesso.

Per effetto di tali progressivi ampliamenti, il Decreto si applica allo stato ai seguenti reati, in forma consumata o, limitatamente ai delitti, anche semplicemente tentata:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico;
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- Delitti di criminalità organizzata;
- Concussione e corruzione;
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- Delitti contro l'industria e il commercio;
- Reati societari;
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- Delitti contro la personalità individuale;
- Abusi di mercato;
- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- Reati transnazionali;
- Abbandono e deposito incontrollati di rifiuti sul suolo e nel suolo;
- Reati ambientali;
- Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- Corruzione tra privati;
- Abuso d'ufficio;
- Peculato e Peculato mediante profitto dell'errore altrui;
- Traffico di influenze illecite;
- Frode nelle pubbliche forniture;
- Frode ai danni del fondo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale;
- Frode in competizioni sportive;



- Reati Tributari;
- Reati di Contrabbando.

Va infine dato conto del fatto che l'articolo 26 del Decreto estende la responsabilità amministrativa dell'ente anche alle ipotesi di delitto tentato, per il qual caso le sanzioni pecuniarie ed interdittive ad esso applicabili saranno ridotte da un terzo alla metà.

## 1.2 Gli elementi positivi di fattispecie

La fattispecie, cui il Decreto collega l'insorgere della peculiare forma di responsabilità da essa contemplata, postula la contemporanea presenza di tutta una serie di elementi positivi (il cui concorso è cioè necessario) e la contestuale assenza di determinati elementi negativi (la cui eventuale sussistenza costituisce viceversa un'esimente).

Per quanto riguarda gli elementi positivi va innanzitutto ricordato che il Decreto si applica ad ogni società o associazione, anche priva di personalità giuridica, nonché a qualunque altro ente dotato di personalità giuridica (qui di seguito, per brevità, l'"Ente"), fatta eccezione per lo Stato e gli enti svolgenti funzioni costituzionali, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici.

Ciò posto, la responsabilità prevista dal Decreto a carico dell'Ente scatta qualora sia stato commesso un reato che:

- 1) risulti compreso tra quelli indicati dal Decreto o da leggi tramite rinvii (qui di seguito, per brevità, il "Reato");
- 2) sia stato realizzato anche o esclusivamente nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, non si applica infatti il Decreto se il Reato è stato commesso nell'interesse esclusivo del reo o di terzi;
- 3) sia stato realizzato da una persona fisica:
  - in posizione apicale (ossia che esercita funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso: qui di seguito, per brevità, "Soggetto Apicale")
  - sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un Soggetto Apicale (qui di seguito, per brevità, "Soggetto Subordinato").

## 1.3 Gli elementi negativi delle fattispecie

Pur quando siano stati integrati tutti gli elementi positivi di cui sopra, la responsabilità prevista dal Decreto a carico dell'Ente non scatta se il Reato è stato commesso:

- I. da un Soggetto Apicale, se l'Ente prova che:
  - l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi (qui di seguito, per brevità, il "Modello");
  - il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (qui di seguito, per brevità, l'"Organismo di Vigilanza" o "OdV");
  - le persone hanno commesso il Reato eludendo fraudolentemente il Modello;
  - non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.
- II. da un Soggetto Subordinato, se il Pubblico Ministero non prova che la commissione del Reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello.



#### 1.4 Gli autori del reato presupposto

Ai sensi dell'articolo 5 del D.Lgs. 231/2001, l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente e di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso" (i c.d. soggetti in posizione apicale o "apicali", art. 5 co. 1°, lett. a, del Decreto);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione, art. 5, co. 1°, lett. b, del Decreto).

L'ente non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, co. 2°, del Decreto), se le persone indicate hanno agito nell'interesse proprio o di terzi.

#### 1.5 L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo quale esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente

Istituita la responsabilità amministrativa degli Enti, l'art. 6 del Decreto stabilisce che l'Ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi".

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organismo di controllo interno all'Ente con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche "Modelli"), devono rispondere ai seguenti requisiti:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- 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'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nei Modelli.

Ove il reato venga commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'Ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza in ordine ai Modelli.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa



possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato Modelli idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, secondo una valutazione che deve necessariamente essere a priori.

L'art. 6 del Decreto dispone, infine, che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia.

## 1.6 Le sanzioni amministrative applicabili agli Enti

Il Decreto disciplina diversi tipi di sanzioni amministrative applicabili agli Enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato:

- 1) le sanzioni pecuniarie (e sequestro conservativo in sede cautelare), applicabili a tutti gli illeciti;
- 2) le sanzioni interdittive, applicabili anche come misura cautelare e comunque soltanto nei casi di particolare gravità di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni che, a loro volta, possono consistere in:
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
  - confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
  - pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La ratio della disciplina predisposta in ambito sanzionatorio è evidente: con la previsione delle sanzioni pecuniarie e interdittive si intende perseguire sia il patrimonio dell'ente che la sua operatività, mentre, con l'introduzione della confisca del profitto, si vuole fronteggiare l'ingiusto ed ingiustificato arricchimento dell'Ente tramite la commissione di reati.

### 1.6.1 Le sanzioni pecuniarie

La sanzione pecuniaria è la sanzione fondamentale, applicabile sempre e a tutti gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

La sanzione pecuniaria viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille.

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 o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

L'importo di una quota va da un minimo di € 258,23 ad un massimo di € 1.549,37 ed è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

In ogni modo, l'importo della quota è sempre pari a 103,29 Euro se:

- a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo (art. 12, comma 1, lett. A, del Decreto);





- b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità (art. 12, comma 1, lett. B, del Decreto).

La sanzione pecuniaria, inoltre, è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi.

In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a Euro 10.329,14.

Per quantificare il valore monetario della singola quota, pertanto, il giudice penale deve operare una “duplice operazione”: deve dapprima determinare l'ammontare del numero delle quote sulla scorta dei citati indici di gravità dell'illecito, del grado di responsabilità dell'ente e dell'attività svolta per attenuare le conseguenze del reato e, successivamente, determinare il valore monetario della singola quota tenendo conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Sono previste, infine, due ipotesi di riduzione della pena pecuniaria:

- a) la prima concernente i casi di particolare tenuità del fatto, nel cui ambito la sanzione pecuniaria da irrogare non può essere superiore a Euro 103.291,00 né inferiore ad Euro 10.329,00;
- b) la seconda è dipendente dalla riparazione o reintegrazione dell'offesa realizzata.

Comunque, l'art. 27 del Decreto fissa un limite invalicabile all'ammontare della sanzione, disponendo che l'Ente può essere chiamato a rispondere del pagamento della sanzione pecuniaria solo entro i limiti del fondo comune o del patrimonio.

## 1.6.2 Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive si applicano unitamente alla sanzione pecuniaria, ma solamente in relazione ai reati-presupposto per i quali sono espressamente previste.

La loro durata non può essere inferiore a tre mesi e non può essere superiore a due anni.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività (comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività e si applica soltanto quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata);
- b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (può anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni), salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico esercizio;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Se necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente.

La loro applicazione, pertanto, può, da un lato, paralizzare lo svolgimento dell'attività dell'Ente, dall'altro, condizionarla sensibilmente attraverso la limitazione della sua capacità giuridica o la sottrazione di risorse finanziarie.

Trattandosi di sanzioni particolarmente gravose, nel Decreto è stabilito che possano essere applicate solo se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:



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

Tali sanzioni, in ogni modo, non si applicano qualora:

- l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Non si applicano, inoltre, quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, "concorrono" le seguenti condizioni (c.d. riparazione delle conseguenze del reato):

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

### 1.6.3 La pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva.

La sentenza è pubblicata una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice, i quali, si può ipotizzare, saranno giornali "specializzati" o di "settore", ovvero potrà essere pubblicata mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale, il tutto a complete spese dell'ente.

Tale sanzione ha una natura meramente afflittiva ed è volta ad incidere negativamente sull'immagine dell'Ente.

### 1.6.4 La confisca del prezzo o del profitto del reato

Nei confronti dell'ente, con la sentenza di condanna, è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

Quando non è possibile eseguire la confisca del prezzo o del profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato (c.d. confisca per equivalente).

Per "prezzo" del reato, si intendono le cose, il denaro o le altre utilità date o promesse per determinare o istigare alla commissione della condotta criminosa.

Per "profitto" del reato, si intende la conseguenza economica immediata ricavata dall'illecito.

La confisca per equivalente è divenuta, recentemente, uno degli strumenti più utilizzati per contrastare la c.d. criminalità del profitto.

Anche tale sanzione, come la precedente di cui sub 1.5.3 ha una diretta matrice penalistica.



## **2. Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 di Luiss Guido Carli**

La Luiss - Libera Università Internazionale degli Studi Sociali Guido Carli - è un'Università non statale, avente personalità giuridica ed autonomia didattica, scientifica, amministrativa, organizzativa e disciplinare. Ha per fine primario l'elaborazione e la trasmissione delle conoscenze umanistiche, delle discipline sociali, la promozione e l'organizzazione della ricerca, la preparazione culturale e professionale e il trasferimento dell'innovazione secondo i più alti standard scientifici internazionali.

Si compone di quattro Dipartimenti di Impresa e Management, Economia e Finanza, Scienze Politiche e Giurisprudenza e le Scuole di alta formazione e ricerca, Luiss Business School, School of Government, School of Law e School of European Political Economy e Scuola di Giornalismo. La Luiss offre un modello formativo avanzato, orientato a trasmettere non soltanto conoscenze ma ad "allenare alla flessibilità" giovani che possano diventare protagonisti del proprio futuro.

Organi di Governo, Dirigenti, Dipendenti, Collaboratori, Docenti, Studenti e Stakeholder contribuiscono, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità, alla realizzazione di attività di ricerca e di didattica, per favorire l'avanzamento della conoscenza, la formazione della classe dirigente, la preparazione degli individui alla vita e al lavoro.

Luiss rilascia i seguenti titoli di studio:

- laurea triennale;
- laurea magistrale e laurea magistrale a ciclo unico;
- diploma di specializzazione;
- dottorato di ricerca.

Rilascia altresì i titoli di master universitari di primo e secondo livello e può attivare corsi di perfezionamento scientifico di cui all'art. 6 della Legge 19 novembre 1990 n. 341, in materia di formazione finalizzata e di servizi didattici integrativi.

Sulla base di apposite convenzioni, Luiss rilascia titoli di studio anche congiuntamente con università ed enti di ricerca pubblici o privati, italiani o stranieri, in possesso di requisiti di elevata qualificazione culturale e scientifica.

Luiss, al fine di assicurare che il comportamento di tutti coloro che operano per conto o nell'interesse dell'università sia sempre conforme alle normative e alle regolamentazioni e coerente con i principi di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, in linea con le prescrizioni del D. Lgs. n. 231 del 2001.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che la definizione, adozione ed attuazione di tale Modello - al di là delle prescrizioni del Decreto - possa rappresentare un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto dell'Ateneo, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

### **2.1 Finalità del Modello**

Questo Modello ha lo scopo di delineare un sistema di gestione e controllo interno, strutturato e organico, per un corretto e trasparente governo dei processi organizzativi, affinché le attività svolte siano improntate a principi di legalità, correttezza, trasparenza, efficacia, efficienza ed economicità e avvengano nel pieno rispetto della qualità del sistema sociale e dell'ambiente circostante.

Il presente documento, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che incidono sul funzionamento dell'Università, regolando la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001.



Il Modello si propone come finalità quelle di:

- integrare, rafforzandolo, il sistema di Corporate Governance dell'Ateneo;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di strumenti di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- informare e formare i Destinatari in merito all'esistenza di detto sistema e alla necessità che la loro operatività sia costantemente conforme ad esso;
- ribadire che l'Ateneo non tollera e non attua comportamenti illeciti, non rilevando in alcun modo la finalità perseguita ovvero l'erroneo convincimento di agire nell'interesse o a vantaggio dell'Ateneo, in quanto tali comportamenti sono comunque contrari ai principi etici e ai valori cui l'Ateneo si ispira e intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale, dunque in contrasto con l'interesse dello stesso;
- rendere tutti coloro che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse dell'Ateneo consapevoli del fatto che la commissione di un reato nel malinteso interesse dello stesso dà luogo non soltanto all'applicazione di sanzioni penali nei confronti dell'agente, ma anche di sanzioni amministrative nei confronti dell'Ateneo, esponendolo a pregiudizi finanziari, commerciali, operativi e d'immagine;
- informare tutti coloro che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse dell'Ateneo che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà, prima e indipendentemente dall'eventuale commissione di fatti costituenti reato, l'applicazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali.

Punti cardine del Modello, oltre ai principi sopra riportati, sono:

- la mappatura delle attività a rischio, ossia quelle attività nel cui ambito è più probabile la commissione dei reati previsti dal Decreto, le cd. "attività sensibili";
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- l'applicazione e il rispetto del principio di separazione delle funzioni, in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- l'attribuzione di poteri coerenti con le responsabilità organizzative;
- la verifica ex post dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello, con conseguente aggiornamento periodico;
- la diffusione e il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione di regole comportamentali, procedure e politiche aziendali.

## 2.2 Ambito di applicazione del Modello

Il presente Modello si rivolge agli Organi di Governo, ai Dirigenti, ai Dipendenti, ai Collaboratori, ai Docenti, agli Studenti e agli Stakeholder, nonché a ogni soggetto terzo che operi con l'Università o per conto dell'Università.

Le Procedure e i principi di controllo ivi descritte definiscono e regolano i rapporti, interni o esterni, diretti o indiretti, intrattenuti dall'Università.

## 2.3 Struttura del Modello

Il Modello è articolato nella presente "Parte Generale", che ne contiene i principi fondamentali e in una "Parte Speciale", suddivisa in capitoli, il cui contenuto fa riferimento ai processi e alle aree di attività dell'Ateneo.

La Parte Generale, dopo aver fornito le "definizioni" dei principali istituti e concetti presi in considerazione nel Modello, illustra dapprima i principi generali, i criteri ed i presupposti per l'attribuzione della responsabilità amministrativa degli Enti (individuazione dei soggetti attivi del reato- presupposto, il loro "legame" con l'Ente, i concetti di "interesse" o "vantaggio" dell'Ente, il catalogo dei reati-presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti, etc.), per poi chiarire quali sono le condizioni per l'esonero della responsabilità amministrativa degli Enti e, in assenza di quest'ultime, le gravi sanzioni amministrative applicabili all'Ente.



Nell'illustrare tali temi e concetti, si è cercato di renderne il contenuto fruibile a tutti i livelli aziendali, al fine di determinare una piena consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'Ateneo, sia in relazione alla materia della responsabilità da reato degli Enti, sia con riferimento alle gravi conseguenze sanzionatorie in cui incorrerebbe l'Ateneo qualora venga commesso uno dei reati contemplati dal Decreto e dalla Legge 146/06.

Inoltre, vengono descritti gli obiettivi, la funzione e i destinatari del Modello, nonché la metodologia adottata per l'attività di redazione/aggiornamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

La Parte Generale, infine, tratta dell'Organismo di Vigilanza e dei flussi informativi nei confronti di quest'ultimo, del sistema disciplinare e sanzionatorio dei principi di riferimento per la comunicazione e la formazione.

Nella "Parte Speciale" vengono affrontate le aree di attività dell'organizzazione e declinate per esse le diverse tipologie di reato previste dal Decreto ritenute potenzialmente verificabili all'interno di Luiss.

In particolare, la Parte Speciale contiene una descrizione relativa a:

- le Attività Sensibili, ovvero quelle attività presenti nella realtà aziendale nel cui ambito potrebbe presentarsi il rischio di commissione di uno dei reati di cui al punto precedente;
- i presidi di controllo delle attività posti alla base degli strumenti e delle metodologie utilizzate per strutturare gli standard di controllo specifici, che devono essere sempre presenti in tutte le Attività Sensibili prese in considerazione dal Modello;
- i principi generali di comportamento a cui i Destinatari del Modello devono attenersi e le condotte vietate;
- i presidi procedurali, applicabili a singole attività sensibili.

Nell'eventualità in cui si rendesse necessario procedere all'emanazione di ulteriori specifici capitoli della Parte Speciale, relativamente a nuove fattispecie di reato che in futuro venissero ricomprese nell'ambito di applicazione del Decreto è demandato al Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo il potere di integrare il presente Modello mediante apposita delibera, anche su segnalazione e/o previa consultazione dell'Organismo di Vigilanza.

## 2.4 Il Modello e il Codice Etico a confronto

Il Modello risponde all'esigenza di prevenire, per quanto possibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto attraverso la predisposizione di regole di comportamento specifiche.

Da ciò emerge chiaramente la differenza con il Codice Etico, che è strumento di portata generale, finalizzato alla promozione di una "etica aziendale", ma privo di una specifica proceduralizzazione.

Tuttavia, anche in considerazione di quanto contenuto nelle Linee Guida di Confindustria, si tende a realizzare una stretta integrazione tra Modello e Codice Etico, in modo da formare un corpus di norme interne con lo scopo di incentivare la cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.

I comportamenti di dipendenti collaboratori a qualsiasi titolo e amministratori ("Collaboratori"), di coloro che agiscono, anche nel ruolo di consulenti o comunque con poteri di rappresentanza dell'Ateneo ("Consulenti") e delle altre controparti contrattuali dello stesso devono conformarsi alle regole di condotta - sia generali che specifiche - previste nel Modello e nel Codice Etico.

I Destinatari sono tenuti a osservare e far osservare, per quanto di propria competenza, i principi contenuti nel Codice Etico vincolante per tutti loro.

Il complesso delle regole contenute nel Codice Etico, peraltro, uniformando i comportamenti a standard etici particolarmente elevati e improntati alla massima correttezza e trasparenza,



garantisce la possibilità di salvaguardare gli interessi degli stakeholders, nonché di preservare l'immagine e la reputazione dell'Ateneo, assicurando nel contempo un approccio etico al mercato, con riguardo sia alle attività svolte nell'ambito del territorio italiano, sia quelle relative ai rapporti internazionali.

Il rispetto del Codice Etico non serve soltanto a diffondere all'interno dell'Ateneo una cultura sensibile alla legalità e all'etica, ma anche a tutelare gli interessi dei dipendenti e di coloro che hanno relazioni con l'Ateneo, preservando quest'ultimo da gravi responsabilità, sanzioni e danni reputazionali.

## 2.5 I Destinatari del Modello

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo in Luiss, ai dipendenti, ai collaboratori nonché a coloro i quali, pur non appartenendo all'organizzazione, operano su mandato della medesima o sono comunque legati all'Ateneo. In particolare, destinatari del modello sono:

- il Consiglio di Amministrazione e tutti coloro che rivestono funzioni di gestione e direzione nell'Ateneo in una sua divisione e/o unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo dell'Ateneo;
- tutti coloro che intrattengono con l'Ateneo un rapporto di lavoro subordinato (dipendenti);
- tutti coloro che collaborano con l'Ateneo in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (es. apprendisti, etc.);
- coloro i quali operano su mandato o per conto dell'Ateneo nell'ambito delle attività sensibili, quali ad esempio i consulenti.

L'Ateneo comunica il presente Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i Collaboratori.

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

L'Ateneo condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse dell'Ateneo ovvero con l'intenzione di arrecare ad esso un vantaggio.

## 2.6 Sistema disciplinare

### 2.6.1 Principi generali

Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lett. e), e 7, comma 4, lett. b) del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo qualora preveda un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

Tale sistema disciplinare si rivolge ai lavoratori dipendenti e ai dirigenti, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare.

La violazione delle regole di comportamento del Codice Etico e delle misure previste dal Modello, da parte di lavoratori dipendenti dell'Ateneo a qualsiasi titolo e, pertanto, anche dirigenti, costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c.

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



## 2.6.2 Misure nei confronti dei dipendenti

L'art. 2104 c.c., individuando il dovere di "obbedienza" a carico del lavoratore, dispone che il prestatore di lavoro deve osservare nello svolgimento del proprio lavoro le disposizioni di natura sia legale che contrattuale impartite dal datore di lavoro. In caso di inosservanza di dette disposizioni il datore di lavoro può irrogare sanzioni disciplinari, graduate secondo la gravità dell'infrazione, nel rispetto delle previsioni contenute nel CCNL applicabile.

Il sistema disciplinare adottato dall'Ateneo rispetta i limiti concessi al potere sanzionatorio imposti dalla Legge n. 300 del 1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dalla contrattazione collettiva di settore, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili che per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

In particolare, il sistema disciplinare è conforme ai seguenti principi:

- a) il sistema è debitamente pubblicizzato mediante affissione in luogo accessibile ai dipendenti e può essere oggetto di specifici corsi di aggiornamento e informazione;
- b) le sanzioni sono conformi al principio di proporzionalità rispetto all'infrazione, la cui specificazione è affidata, ai sensi dell'art. 2106 c.c., alla contrattazione collettiva di settore;
- c) la sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può superare i tre giorni;
- d) viene assicurato il diritto di difesa al lavoratore al quale è contestato l'addebito.

## 2.6.3 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione della normativa vigente, del Modello o del Codice Etico da parte degli Amministratori dell'Ateneo, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione e il Comitato Esecutivo, i quali provvedono ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

## 2.6.4 Misure nei confronti di soggetti esterni: collaboratori, consulenti e altri soggetti terzi

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti o altri soggetti collegati all'Ateneo, da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o anche in loro assenza, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni all'Ente, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.



### 3. Organismo di Vigilanza

#### 3.1 Composizione e Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza (OdV) Luiss è unico e interno all'organizzazione, è costituito da uno o più membri dotati di adeguate competenze, autonomia e indipendenti da altre responsabilità, preposti al monitoraggio continuo del Modello, in modo da assicurarne la corretta definizione, realizzazione, osservanza e funzionamento.

È designato dal Consiglio di Amministrazione (CdA) al quale riferisce periodicamente e ogniqualvolta lo ritenga necessario. Il CdA verifica che l'OdV svolga i propri compiti in modo corretto ed efficace.

#### 3.2 Cause di ineleggibilità, di incompatibilità e revoca del mandato ai membri dell'OdV

Costituiscono motivi di ineleggibilità e, se sopravvenuti, di revoca del mandato per "giusta causa" dei membri dell'OdV:

- la mancanza, o la perdita sopravvenuta, dei requisiti di professionalità, di autonomia, di indipendenza e di continuità d'azione;
- i rapporti di coniugio, parentela o di affinità entro il quarto grado con amministratori, sindaci, dirigenti dell'Ente;
- intrattenere rapporti economici e/o contrattuali, a titolo oneroso o gratuito, direttamente o indirettamente, con la Luiss e/o con i rispettivi amministratori, nonché in relazione a fatti che coinvolgono la Luiss;
- la titolarità, diretta o indiretta, di quote di partecipazione al capitale sociale dell'Ente, tale da permettere di esercitare il controllo in relazione all'incarico affidato;
- ogni altra situazione, diversa da quelle esplicitate ai punti precedenti, di conflitto di interessi, anche potenziale, con la Luiss;
- la sottoposizione a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, ovvero l'interdizione, l'inabilitazione, la dichiarazione di fallimento, l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- la pendenza di un procedimento penale, ovvero una sentenza di condanna o di applicazione della pena ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., anche non definitive, in relazione a reati previsti dal Decreto o ad altri reati della stessa indole;
- una sentenza di condanna o di applicazione della pena ai sensi degli artt. 444 ss. c.p.p. in sede penale, o un provvedimento di condanna in sede amministrativa, anche non definitivi, emessi a carico della Luiss in relazione, rispettivamente, a reati previsti dal Decreto;
- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel Modello, ovvero gravi ragioni di convenienza, tali da impedire di svolgere i propri compiti diligentemente ed efficacemente o da pregiudicare la propria autonomia di giudizio nell'esercizio delle funzioni assegnate;
- la violazione degli obblighi di riservatezza, così come dettagliati nella lettera di incarico ai membri dell'OdV;
- la mancata partecipazione ad almeno l'80% (ottanta per cento) delle riunioni dell'Organismo.

A ciascuno dei membri dell'Organismo si applica inoltre il divieto di concorrenza di cui all'art. 2390 c.c.

Al fine di garantire la continuità di azione dell'OdV e di tutelare il legittimo svolgimento delle funzioni e della posizione ricoperta da una rimozione ingiustificata, la revoca del mandato conferito ad uno o più componenti dell'OdV – che potrà avvenire soltanto per "giusta causa", al ricorrere di una delle condizioni sopra richiamate – viene disposta mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione, sentiti gli altri membri dell'Organismo.





Qualora la revoca dall'incarico venga esercitata nei confronti di tutti i componenti dell'OdV o della maggioranza degli stessi, il Consiglio di Amministrazione provvederà a nominare tempestivamente un nuovo Organismo.

### 3.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV:

- provvede alla valutazione e all'accertamento delle informazioni e delle segnalazioni;
- comunica immediatamente agli Organi di Governo le segnalazioni dalla cui valutazione siano emersi sospetti in merito alla commissione di un reato ovvero situazioni di grave violazione del Codice Etico e/o del Modello;
- riferisce su base continuativa agli Organi di Governo in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e alla necessità di interventi modificativi del Modello stesso;
- incontra periodicamente gli Organi di Governo assicurando che le riunioni siano documentate;
- predispone una relazione annuale riepilogativa dell'attività svolta, da presentare al CdA;
- propone agli Organi di Governo le integrazioni al Codice Etico e/o al Modello che si rendano necessarie in ragione della valutazione delle informazioni ricevute e/o delle segnalazioni pervenute nonché delle modifiche legislative nel frattempo intervenute in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

Deve essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione prevista dal Modello, ogni informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione dello stesso.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- le segnalazioni devono essere formalizzate per iscritto e devono riguardare ogni violazione o sospetto di violazione del Modello;
- l'OdV ha il compito di garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando la riservatezza della loro identità e la tutela dei diritti di Luiss e delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- l'OdV, valutate le segnalazioni ricevute e sentite le parti coinvolte, determina i provvedimenti del caso.

Le attività attuate dall'OdV non possono essere oggetto di sindacato da alcun altro organismo o struttura interna Luiss.

Il CdA è chiamato a svolgere un'attività di vigilanza a posteriori sull'adeguatezza complessiva dell'intervento dell'OdV in quanto su di esso grava in ultima istanza la responsabilità del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

Qualora il CdA rilevi un comportamento dell'OdV non rispondente a quanto descritto nel Modello, attiverà le sanzioni previste.

I componenti dell'OdV sono tenuti all'obbligo di riservatezza in relazione a tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o attività, obbligo che si prolunga per un periodo di tre anni dalla cessazione della carica.

All'OdV sono attribuiti tutti i poteri e le capacità di indagine necessari per intrattenere relazioni dirette e continuative con tutte le Funzioni Luiss, in particolare per il reperimento di documentazioni e informazioni, nei limiti e nel rispetto della legge e delle procedure e prassi interne (privacy, obblighi di riservatezza, ecc.).

Al di fuori delle presenti regole, l'OdV ha ampio potere di autoregolamentazione della propria attività.

### 3.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, 2° comma, lett. d) del Decreto impone la previsione nel Modello di obblighi informativi nei confronti dell'OdV 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.

L'efficacia dell'attività di vigilanza trova fondamento in un sistema strutturato di segnalazioni ed informazioni provenienti da tutti i Destinatari del Modello, con riferimento a tutti gli atti, comportamenti od eventi, di cui vengano a conoscenza, che potrebbero determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto.

Al fine di consentire all'OdV di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e del Codice Etico Luiss e di curare il loro aggiornamento, allo stesso devono essere trasmesse:

- le notizie relative alle modificazioni dell'assetto organizzativo (es. copia degli ordini di servizio e dell'organigramma e ogni loro successivo aggiornamento);
- tutte le informazioni che richieda di volta in volta;
- le segnalazioni ovvero qualsiasi notizia avente ad oggetto la commissione, ovvero la ragionevole convinzione di avvenuta commissione, di reati e di qualsiasi condotta non conforme a quanto stabilito nel Codice Etico e nel Modello.

Tutti gli interessati possono trasmettere le segnalazioni direttamente all'OdV, con una delle seguenti modalità:

- e-mail: [odv@luiss.it](mailto:odv@luiss.it);
- lettera raccomandata all'Organismo di Vigilanza Luiss all'indirizzo Viale Pola 12, 00198 Roma.



## **4. Appendice**

### **4.1 Aggiornamento**

L'efficacia del Modello è garantita dalla costante attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica delle procedure e dei contenuti che lo costituiscono.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono, per espressa previsione legislativa, una responsabilità del Consiglio di Amministrazione (CdA).

Compete all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti degli Organi di Governo.

La Funzione Compliance Office, Internal Audit e Risk Management, sentite anche le Funzioni competenti, cura l'aggiornamento del Modello al fine di garantirne l'adeguatezza e l'idoneità ad esercitare un'azione preventiva rispetto alla commissione dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

### **4.2 Archiviazione**

Ciascuna Funzione deve provvedere ad un'adeguata archiviazione e conservazione in formato cartaceo e/o elettronico dei documenti relativi alle attività di propria competenza secondo le Procedure del presente Modello.



## 5. Riferimenti normativi

- Artt. 2104, 2015, 2423 e ss. Codice Civile
- D. Lgs. n. 127/1991 “Attuazione delle direttive n. 78/660/CEE e 83/349/CEE in materia societaria, relative ai conti annuali e consolidati, ai sensi dell’art. 1, comma 1, della L. 26 marzo 1990, n. 69”
- L. n. 335/1995 “Riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare”
- D.M. 10 marzo 1998 “Criteri generali di sicurezza antincendio e per la gestione dell’emergenza nei luoghi di lavoro”
- D. Lgs. n. 151/2001 “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell’articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53”
- D. Lgs. n. 165/2001 - art. 53 “Incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi”
- D. Lgs. n. 231/2001 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300” e successivi aggiornamenti ed integrazioni
- D.L. n. 269/2003 - art. 44, comma 2 “Disposizioni urgenti per favorire lo sviluppo e per la correzione dell’andamento dei conti pubblici”
- D. Lgs. n. 276/2003 “Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30”
- D.M. n. 388/2003 “Regolamento recante disposizioni sul pronto soccorso aziendale, in attuazione dell’articolo 15, comma 3, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni”
- L. n. 104/2006 “Modifica della disciplina normativa relativa alla tutela della maternità delle donne dirigenti”
- L. n. 296/2006 - art.1, comma 1180, “Comunicazioni relative ai rapporti di lavoro”
- L. n. 123/2007 “Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia”
- D. Lgs. n. 231/2007 “Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell’utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione” e successive modifiche ed integrazioni
- D. Lgs. n. 81/2008 “Attuazione dell’art.1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro” e successive modifiche e integrazioni
- L. n. 136/2010 - art. 3 “Tracciabilità dei flussi finanziari”
- D.L. n. 187/2010 - Art. 6 “Disposizioni interpretative e attuative delle norme dell’art. 3 della L. n. 136/10, in materia di tracciabilità dei flussi finanziari”
- L. n. 240/2010 “Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l’efficienza del sistema universitario”
- D. Lgs. n. 81/2015 “Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell’articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”
- D. Lgs. n. 50/2016 “Attuazione delle direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE sull’aggiudicazione dei contratti di concessione, sugli appalti pubblici e sulle procedure d’appalto degli enti erogatori nei settori dell’acqua, dell’energia, dei trasporti e dei servizi postali, nonché per il riordino della disciplina vigente in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture”

### Altre fonti

- Accordo collettivo nazionale di riferimento per i Collaboratori delle università non statali (ACNC) del 10 dicembre 2015
- Accordo Europeo Sullo Stress Sul Lavoro dell’8 ottobre 2004
- Circolare dell’Autorità per la Vigilanza sui Contratti Pubblici di Lavori, Servizi e Forniture (AVCP) assunta con determinazione n. 4 del 07/07/2011
- Comunicato del Presidente dell’AVCP del 15/07/2011
- Convenzione per il servizio cassa, in essere tra la Luiss e l’Unicredit Banca di Roma del 31 ottobre 2006
- Decreto Interministeriale 1° marzo 2007 “Criteri per l’omogenea redazione dei conti consuntivi delle università”
- Decreto Rettorale n. 204/2015 “Codice Etico Luiss”
- Delibera del Comitato Esecutivo del 14 luglio 2009, punto 6.3.
- Determinazione n. 3/2008 dell’Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture
- GARR Acceptable Use Policy (AUP)
- Istruzioni di lavoro: Lavori in Economia (Cod. U.0-V.1 del 15/03/2006) Valutazioni fornitori (Cod. U.6-V.1 del 11/11/2005) Albo fornitori (Cod. U.1- V.1 del 11/11/2005).

LUISS



- Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo
- Normativa Nazionale e Europea riportata nel sito ufficiale [www.ispesl.it](http://www.ispesl.it) Settore tecnico-scientifico e ricerca dell'INAIL (ex ISPESL), relativa a luoghi di lavoro, apparecchi a pressione, prodotti industriali, ambiente, ecc.
- Principi contabili internazionali (IAS - IFRS)
- Principi contabili nazionali (OIC) e altri documenti emessi dall'OIC
- Statuto di autonomia della Luiss Guido Carli - G.U. n. 179 del 3 Agosto 2011



## 6. Definizioni e acronimi

Accantonamento	Stanziamento di bilancio per la costituzione di fondi a copertura di spese future certe o probabili. Rientrano in questa categoria i costi, gli oneri o le perdite concorrenti alla determinazione del reddito d'esercizio, la cui esistenza, ammontare o data di sopravvenienza non sia certa ma semplicemente probabile.
Acquisti tecnici	Acquisti relativi a servizi, prestazioni e beni concernenti l'information technology, le telecomunicazioni, gli immobili, gli arredi e gli impianti.
Addestramento	Ai sensi dell'art.2, comma 1, lett. c) del D.Lgs n. 81/08, complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro.
Albo fornitori	Elenco di qualificati operatori economici selezionati in base alle loro potenziali capacità di soddisfare i requisiti di qualità, di solidità economico-finanziaria, di onorabilità e di competitività richiesti da Luiss.
Ammortamento	Procedimento amministrativo – contabile per ripartire il costo di un bene avente utilità pluriennale in un dato numero di esercizi, sulla base della vita utile del bene, mediante la rilevazione e l'attribuzione nei singoli bilanci di quote che incidono sul risultato economico di esercizio.
Analisi degli scostamenti	Attività volta a relazionare i dati di previsione, stimati in sede di budget, con i valori consuntivi, oppure anche i valori consuntivi con gli anni pregressi, ponendo interrogativi e, quindi, proponendo soluzioni sulle principali cause che hanno riportato eventuali maggiori costi o conseguito eventuali minori ricavi. Strumento indispensabile per l'impresa in sede di controllo di gestione.
Analisi dei rischi	Analisi di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione.
Appaltatore	Soggetto che si obbliga nei confronti del committente a eseguire un lavoro e/o una prestazione con mezzi propri e con gestione a proprio rischio.
Asset allocation	Operazione di apertura/chiusura di un conto titoli, apertura c/c vincolati, time deposit con primarie aziende di credito e altre operazioni di gestione ordinaria.
Atti giudiziari	Provvedimenti afferenti il processo civile, penale o amministrativo.
Attrezzatura di lavoro	Ai sensi dell'art. 69, comma 1, lett. a) del D. Lgs. n. 81/2008, qualsiasi macchina, apparecchio, utensile o impianto destinato ad essere usato durante il lavoro.
AUP	Acceptable Use Policy.
Autorità giudiziaria	Autorità prevista dalla legge, in posizione imparziale, preposta all'esercizio della funzione giurisdizionale ed alla convalida degli atti di cui all'art. 13 della Costituzione.
Azione correttiva	Azione tesa ad eliminare la causa di una non conformità rilevata.
Banche Dati	Insieme organizzato di dati caratterizzato da grandezza, condivisibilità e persistenza.



Batch	Metodo di importazione dei dati in serie.
BMS	Budget Monitoring System, supporto informatico utilizzato direttamente dagli utenti per la stima, il controllo e l'aggiornamento del budget.
Bolla di accompagnamento merce	La bolla di accompagnamento è stata abolita dalla normativa ed è stata sostituita dal documento di trasporto (d.d.t.), questo costituisce il documento che accompagna la consegna o la spedizione della merce con l'indicazione degli elementi principali dell'operazione.
Bolletta di incasso	Documento inviato giornalmente da un istituto bancario e contenente gli importi analitici distinti per valuta.
BOT	Buoni Ordinari del Tesoro.
Budget	Strumento di controllo del sistema aziendale, inteso come pianificazione, programmazione e controllo dell'attività, ovvero come processo formale attraverso il quale sono definiti gli obiettivi aziendali, l'impiego e l'allocatione delle risorse. È volto a stimare le entrate e le spese dell'intero esercizio dell'impresa in un breve periodo.
Budgeting	Processo formale attraverso il quale l'impresa definisce gli obiettivi da raggiungere, alloca le risorse necessarie per raggiungerli, definisce le modalità temporali e organizzative attraverso cui raggiungerli, definisce le modalità per valutare i risultati ottenuti.
Budgeting review	Processo di modifica del Budget sulla base delle esigenze che si manifestano nel corso dell'anno. Tale attività può essere svolta avvalendosi del BMS.
CdR	Vedere Centro di Responsabilità.
C4B	Programma di contabilità economica, patrimoniale ed analitica dell'Università.
Cambio di mansione	Mutamento dell'insieme dei compiti e delle specifiche attività del prestatore di lavoro che costituiscono l'oggetto dell'obbligazione lavorativa.
Cantiere temporaneo o mobile	Ai sensi dell'art. 89, comma 1, lett. a) del D. Lgs. n. 81/2008, qualunque luogo in cui si effettuano lavori edili o di ingegneria civile il cui elenco è riportato dalla normativa vigente in materia.
Capitolato	Atto amministrativo contenente le condizioni e le modalità relative all'esecuzione di un contratto fra l'amministrazione pubblica e un privato o all'esercizio di una concessione fatta dalla prima al secondo.
CCT	Certificati di Credito del Tesoro.
CdA	Consiglio di Amministrazione.
CE	Comitato Esecutivo.
Centro di costo	Unità contabile dell'azienda od organizzazione in cui i costi vengono aggregati.
Centro di Responsabilità	Unità contabile dell'azienda od organizzazione in cui i ricavi e i costi vengono aggregati e che consente di misurare gli effetti economici delle decisioni prese.



Certificati di prevenzione incendi	Attestato che certifica il rispetto delle prescrizioni previste dalla normativa di prevenzione incendi e la sussistenza dei requisiti di sicurezza antincendio, rilasciato dal competente comando provinciale dei Vigili del Fuoco.
Ciclo attivo	Insieme delle operazioni contabili sottostanti alla vendita di beni/o servizi, costituito dalla rilevazione in contabilità di ricavi ed incassi da parte dell'azienda o operatore economico.
Ciclo passivo	Insieme delle operazioni contabili sottostanti all'acquisto di beni/o servizi, costituito dalla rilevazione in contabilità di costi e pagamenti da parte dell'azienda o operatore economico.
CIG	Codice identificativo di gara.
CO.AN.	Contabilità analitica.
CO.CO.CO.	Collaborazioni coordinate e continuative, stipulate ai sensi dell'art. 409, comma 1, n. 3 c.p.c. e dell'art. 2, comma 2 lett. a) del D. Lgs. 12 giugno 2015 n. 81 e dell'Accordo collettivo nazionale di riferimento per i Collaboratori delle università non statali (ACNC).
CO.GE.	Contabilità Generale.
Collaboratore	Titolare di borsa di studio o di contratto di diritti d'autore, di contratto occasionale, professionale, co.co.co., collaboratore con incarico di coordinamento, di ricerca o tutorato o altre prestazioni d'opera.
Collaboratori occasionali	Soggetti che si obbligano a compiere, verso un corrispettivo, un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente (ex art. 2222 c.c.).
Collegio di disciplina	Organismo disciplinato dall'art. 21 dello Statuto di autonomia di Luiss che svolge funzioni istruttorie e consultive nell'ambito dei procedimenti disciplinari.
Committente	Ai sensi dell'art. 89, comma 1, lett. b) del D. Lgs. n. 81/2008, soggetto per conto del quale l'intera opera viene realizzata, indipendentemente da eventuali frazionamenti della sua realizzazione.
Competenza economica	Il principio della competenza economica, statuito dall'art. 2423-bis del Codice civile, esige che nella redazione del bilancio di esercizio si tenga conto " <b>dei proventi e degli oneri di competenza dell'esercizio, indipendentemente dalla data dell'incasso o del pagamento</b> ". L'effetto delle operazioni e degli altri eventi che connotano la gestione aziendale deve, quindi, essere rilevato contabilmente e attribuito all'esercizio al quale tali operazioni ed eventi si riferiscono e non a quello in cui si concretizzano i relativi incassi e pagamenti.
Concessionario	Operatore economico cui è stata affidata o aggiudicata una concessione.
Consulente	Celui che, nell'ambito della categoria "Lavoratore" (ex art. 2, comma 1, lett. a) del D. Lgs. 81/2008), agisce in nome e/o per conto di Luiss sulla base di apposito mandato o di altro vincolo di consulenza o collaborazione.
Contraente	Titolare di un contratto d'appalto, d'opera o di somministrazione con il Datore di Lavoro committente.
Contratto d'opera	Contratto con cui una parte si obbliga, verso un corrispettivo, a compiere un'opera o un servizio in favore di un'altra, con lavoro prevalentemente





	<p>proprio e senza vincolo di subordinazione (art. 2222 c.c.). Il soggetto che si obbliga a fornire il servizio o l'opera è detto "prestatore d'opera o lavoratore autonomo".</p>
Contratto di appalto	<p>Contratto con cui una parte assume, con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di un'opera o di un servizio in favore di un'altra verso un corrispettivo in denaro (art. 1655 c.c.).</p>
Contratto di subappalto	<p>Contratto fra appaltatore e subappaltatore cui è estraneo il committente, nonostante l'autorizzazione. L'appaltatore non può dare in subappalto l'esecuzione dell'opera se non autorizzato dal committente (art. 1656 c.c.).</p>
Contratto quadro	<p>Contratto stipulato con un fornitore, per l'acquisto di lavori, beni e/o servizi dal carattere continuativo o periodico, per il quale non è possibile definire preliminarmente le quantità effettive (tra questi rientrano i lavori in economia: lavori edili, elettrici, idraulici e falegnameria). La loro stipula consente all'Università di acquisire con una procedura semplificata beni, servizi e prestazioni fino ad un limite prefissato per quantità e/o valore e/o durata.</p>
Convenzione	<p>Accordo, patto raggiunto fra due o più persone, fra enti pubblici, fra stato e stato, mediante il quale ciascuna delle parti si obbliga a mantenere i reciproci impegni.</p>
Coordinatore in materia di sicurezza e di salute durante la progettazione dell'opera	<p>Ai sensi dell'art. 89, comma 1, lett. e) del D. Lgs. n. 81/2008, soggetto incaricato, dal committente o dal responsabile dei lavori, dell'esecuzione dei compiti previsti dalla normativa vigente.</p>
Coordinatore in materia di sicurezza e di salute durante la realizzazione dell'opera	<p>Ai sensi dell'art. 89, comma 1, lett. f) del D. Lgs. n. 81/2008, soggetto incaricato, dal Committente o dal Responsabile dei lavori, dell'esecuzione dei compiti previsti dalla normativa vigente, che non può essere il Datore di Lavoro delle imprese esecutrici o un suo dipendente o il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) da lui designato.</p>
Corso a commessa	<p>Corso di formazione progettato <b>ad hoc</b> su specifica richiesta.</p>
CSE	<p>Vedere Coordinatore in materia di sicurezza e di salute durante la progettazione dell'opera.</p>
CSP	<p>Vedere Coordinatore in materia di sicurezza e di salute durante la realizzazione dell'opera.</p>
CUN	<p>Consiglio Universitario Nazionale</p>
CUP	<p>Codice unico di progetto dei finanziamenti pubblici.</p>
Datore di Lavoro	<p>Ai sensi dell'art.2, comma 1, lett. b) del D. Lgs. n. 81/2008, soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa. In Luiss tale ruolo è attualmente ricoperto dal Direttore Generale. N.B.: si consideri che in forza dell'art. 299 del D. Lgs. n. 81/01 le posizioni di garanzia relative al Datore di Lavoro, Dirigente e Preposto gravano altresì su</p>



colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei suddetti soggetti come sopra definiti.

DDT	Documento di trasporto.
Delega	Trasferimento ad altri di compiti, di diritti, di prerogative, di poteri, mediante apposito documento che lo attesta.
DG	Direttore Generale.
Dipendente	Qualunque persona fisica che intrattenga con Luiss un rapporto di lavoro di natura subordinata ai sensi dell'art. 2094 c.c.; tra i lavoratori subordinati di Luiss sono da considerarsi anche i Dirigenti.
Direttore dei lavori	Soggetto preposto ad assicurare che la realizzazione delle opere avvenga conformemente al progetto, in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa vigente.
Dirigente	Ai sensi dell'art. 2, comma 1, lettera d) del D. Lgs. n. 81/2008, persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del Datore di Lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa (art. 2 D. Lgs. N. 81/2008). All'interno dell'organizzazione Luiss tale figura può coincidere con il Responsabile di Area.
Diritti d'autore	Insieme dei diritti, disciplinati dalla l. 22 aprile 1941, n. 633, spettanti al creatore dell'opera, quale particolare espressione del lavoro intellettuale.
Dispositivo di protezione individuale	Ai sensi dell'art. 74 del D. Lgs. n. 81/2008, qualsiasi attrezzatura destinata ad essere indossata e tenuta dal lavoratore allo scopo di proteggerlo contro uno o più rischi suscettibili di minacciarne la sicurezza o la salute durante il lavoro, nonché ogni complemento o accessorio destinato a tale scopo. Non costituiscono Dispositivi di Protezione individuale ai fini dei cicli di lavoro aziendali: a) gli indumenti di lavoro ordinari e le uniformi non specificamente destinati a proteggere la sicurezza e la salute del lavoratore; b) le attrezzature dei servizi di soccorso e di salvataggio; c) le attrezzature di protezione individuale proprie dei mezzi di trasporto stradali; d) i materiali per l'autodifesa o per la dissuasione; e) gli apparecchi portatili per individuare e segnalare rischi e fattori nocivi. I Dispositivi di protezione individuale devono essere impiegati quando i rischi non possono essere evitati o sufficientemente ridotti da misure tecniche di prevenzione, da mezzi di prevenzione collettiva, da misure, metodi o procedimenti di riorganizzazione del lavoro.
Distinta	Documento contenente mandati e/o reversali.
DL	Vedere Datore di Lavoro.
Docenti	Professori ordinari, professori associati, professori straordinari a tempo determinato e Ricercatori ex art. 1, comma 14, della L. n. 230/05 che svolgono attività lavorativa, didattica e/o scientifica presso Luiss.
Docenti a Contratto	Studiosi ed esperti - italiani o stranieri - anche estranei a ruoli accademici con i quali Luiss abbia stipulato contratti per l'attività didattica e/o di ricerca, i visiting professors e, comunque, tutti i docenti diversi dai Docenti di Ruolo.



Docenti di Ruolo	Docenti assunti da Luiss scelti fra coloro che abbiano superato un concorso pubblico bandito da Luiss o da un'altra università o siano inquadrati in ruolo in forza dell'art. 1, comma 12, della L. n. 230/2005.
Documento dei rischi	Estratto del Documento di valutazione dei rischi (DVR) con la mappatura dei principali, possibili rischi che possono verificarsi nelle aree/luoghi di lavoro Luiss anche dovute all'organizzazione. Tale documento, da consegnare ai soggetti terzi, viene elaborato e aggiornato sulla base dell'estrapolazione delle misure di sicurezza e di prevenzione/protezione dai rischi relativi a pericoli propri dei luoghi di lavoro in cui si svolgerà l'attività lavorativa o comunque possibili stati di emergenza.
Documento di valutazione dei rischi	Documento a cura dal Direttore Generale redatto ai sensi degli artt. 17 e 28 del D. Lgs. n. 81/2008, a seguito del processo di valutazione dei rischi.
Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenze	Ai sensi dell'art. 26, comma 3, D. Lgs. n. 81/2008, unico documento di valutazione dei rischi che indichi le misure adottate per eliminare o, ove ciò non è possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze. La valutazione non contempla i rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi. Il DUVRI viene elaborato sulla base degli elementi che caratterizzano lo specifico contratto e della documentazione richiesta al fornitore. Il DUVRI può essere oggetto di aggiornamento nel caso d'interferenze sopravvenute che ne richiedono la modifica. Il DUVRI è parte integrante del contratto d'appalto, d'opera o somministrazione.
DPI	Vedere Dispositivo di protezione individuale.
DURC	Documento unico di regolarità contributiva.
DUVRI	Vedere Documento unico di valutazione dei rischi da interferenze.
DVR	Vedere Documento di valutazione dei rischi.
Emergenza	Fatto, situazione, circostanza diversa da tutti gli avvenimenti che normalmente si presentano ad ogni lavoratore che costituisca un pericolo potenziale o in atto.
Esse3	Sistema di gestione Segreterie Studenti sviluppato all'interno delle soluzioni CINECA per le Università.
Forecast	Previsioni effettuate, nel corso dell'esercizio, con l'obiettivo di determinare i costi e i ricavi che si verificheranno fino alla fine dell'esercizio stesso, per evidenziare eventuali scostamenti rispetto al budget e consentire l'adozione di tempestive azioni correttive.
Formazione	Ai sensi dell'art.37 del D. Lgs n.81/08, processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi.
Formazione generale	Formazione finalizzata all'apprendimento delle norme di sicurezza per la prevenzione dei rischi generali e tipici.



Formazione specifica	Formazione finalizzata al miglioramento degli standard di sicurezza durante lo svolgimento delle diverse attività lavorative e altresì finalizzata alla prevenzione dei rischi specifici.
Forniture specialistiche	Acquisti per i quali esiste un unico fornitore (es.: ricambio originale, inserzione pubblicitaria, partecipazione a corsi e convegni, quote associative, abbonamenti, ecc.) il quale, pertanto, è individuato direttamente dal Richiedente. Si differenziano dagli altri acquisti che avvengono in base alla selezione tra più fornitori.
GARR	Gruppo per l'Armonizzazione delle Reti di Ricerca.
Idoneità tecnico-professionale	Ai sensi dell'art. 89, comma 1, lett. l) del D. Lgs. n. 81/2008, possesso di capacità organizzative, nonché disponibilità di forza lavoro, di macchine e di attrezzature, in riferimento alla realizzazione dell'opera.
Impiegato	Vedere Dipendente.
Impresa affidataria/appaltatrice	Impresa titolare del contratto di appalto con il committente che, nell'esecuzione dell'opera appaltata, può avvalersi di imprese subappaltatrici o di lavoratori autonomi.
Inadempimento degli obblighi contrattuali	Mancata esecuzione, parziale o totale, delle prestazioni specificamente dedotte nel contratto.
INAIL	Istituto Nazionale Assicurazione Infortuni sul Lavoro.
Incaricato di un pubblico servizio	Soggetto che, a qualunque titolo, presta un pubblico servizio ossia un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera.
Informazione	Ai sensi dell'art.37 del D. Lgs n.81/08, complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro.
Infortunio	Incidente avvenuto in occasione di lavorazioni che provoca una lesione fisica o psichica.
Ispettori	Soggetti appartenenti agli organi preposti alle attività di ispezione.
Ispezione	Procedura finalizzata a compiere attività di vigilanza e di controllo.
IT	Information Technology.
IVA	Imposta sul valore aggiunto.
Lavoratore	Ai sensi dell'art.2, comma 1, lett. a) del D. Lgs. n. 81/2008, persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari. Al lavoratore così definito è equiparato: il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso; l'associato in partecipazione di cui all'art. 2549, e seguenti del Codice Civile; il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di



cui all'articolo 18 della L. 24 giugno 1997, n. 196, e di cui a specifiche disposizioni delle leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro; l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alla strumentazioni o ai laboratori in questione; il volontario, come definito dalla L. 1° agosto 1991, n. 266; i volontari del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e della protezione civile; il volontario che effettua il servizio civile; il lavoratore di cui al Decreto Legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e successive modificazioni.

Lavoratore autonomo	Persona fisica che si obbliga a compiere, verso un corrispettivo, un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente.
LBS	Luiss Business School.
Legale rappresentante	Soggetto a cui sia stato conferito il potere di sostituire un altro soggetto nel compimento di una o più attività giuridiche. Il potere di rappresentanza è conferito dalla legge ovvero dall'interessato (art. 1387 c.c.)
Lesioni personali	Ai sensi dell'art. 582 c.p.: "Chiunque cagiona ad alcuno una lesione personale dalla quale deriva una malattia nel corpo o nella mente, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni. Se la malattia ha una durata non superiore ai venti giorni e non concorre alcuna delle circostanze aggravanti previste dagli articoli 583 c.p. e 585 c.p., ad eccezione di quelle indicate nel numero 1 e nell'ultima parte dell'articolo 577 c.p., il delitto è punibile a querela della persona offesa".
Linee Guida	Le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria in data 31 marzo 2008 e relativi aggiornamenti ed integrazioni;
Luogo di lavoro	Ai sensi dell'art. 62, comma 1 del D. Lgs. n. 81/2008, qualsiasi luogo destinato ad ospitare posti di lavoro, ubicati all'interno dell'azienda, nonché ogni altro luogo di pertinenza dell'azienda accessibile al lavoratore nell'ambito del proprio lavoro.
Mandato	Il mandato di pagamento (ordinativo di pagamento), è l'ordine, dato al tesoriere, di pagare una determinata somma ad uno o più creditori determinati.
MC	Vedere Medico Competente.
Medico Competente	Ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs. n. 81/2008, medico nominato dal Datore di Lavoro per svolgere le funzioni di sorveglianza sanitaria e gli altri compiti di collaborazione con le altre funzioni aziendali coinvolte nel processo. Il Medico Competente deve essere in possesso di uno dei seguenti titoli: a) specializzazione in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica; b) docenza o libera docenza in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o in tossicologia industriale o in igiene industriale o in fisiologia e igiene del lavoro o in clinica del lavoro; c) autorizzazione di cui all'art. 55 del D. Lgs. 15 agosto 1991, n. 277; d) specializzazione in igiene e medicina preventiva o in medicina legale.



Miglioramento continuo	Azioni per ottenere miglioramenti in tutte le performance in materia di salute e sicurezza sul lavoro, coerentemente con la Politica della Sicurezza di Luiss.
Modello Organizzativo	Modello di Organizzazione, gestione e controllo conforme al D. Lgs. n. 231/2001 di cui formano parte integrante, fra l'altro, anche i principi etici e di comportamento contenuti nel Codice Etico, nonché le procedure e le altre regole dell'Università finalizzate a prevenire la commissione di reati.
Monitoraggio	Processo di verifica sistematico, indipendente e documentato, svolto per conoscere e valutare, con evidenza oggettiva, se il Modello è conforme a quanto pianificato e se è applicato efficacemente.
Non conformità	Mancato rispetto di un requisito definito ed espressamente citato nel Modello.
Nota integrativa	Parte integrante del bilancio di esercizio e serve a completare i dati dei prospetti contabili di Stato patrimoniale e Conto economico, fornendo ulteriori informazioni quantitative e descrittive nonché a motivare determinati comportamenti, soprattutto in merito alle valutazioni effettuate, alle deroghe a determinate disposizioni di legge, ecc.
Nulla osta	Preventiva autorizzazione rilasciata ai dipendenti della P.A., ai sensi dell'art. 53 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, senza la quale Luiss non può conferire incarichi a tale tipologia di collaboratori.
OdV	Vedere Organismo di Vigilanza.
Omicidio colposo	Ai sensi dell'art. 589 c.p.: "Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni. Se il fatto è commesso con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a sette anni. Nel caso di morte di più persone, ovvero di morte di una o più persone e di lesioni di una o più persone, si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse aumentata fino al triplo, ma la pena non può superare gli anni quindici".
Operazione sensibile	Ogni operazione o atto compiuto all'interno di un processo sensibile. Essa può avere natura tecnica, commerciale, finanziaria.
Organi Sociali	Gli organi dell'università indicati nell'art. 5 dello statuto di autonomia di Luiss pubblicato in G.U. 3 agosto 2011 n. 179.
Organismo di Vigilanza	Organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo e al relativo aggiornamento ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001.
P.A.	Vedere Pubblica Amministrazione.
Partner	Tutte le controparti contrattuali dell'Università - persone giuridiche e/o enti - diverse dai Collaboratori e comunque tutti i soggetti, ivi compresi fornitori e sponsor, con cui l'Università addivenga ad una qualunque forma di rapporto e/o collaborazione contrattualmente regolata.
Performance	Risultati misurabili delle variabili e delle attività finalizzate a garantire la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.
Persona giuridica	Le province e i comuni, nonché gli enti pubblici riconosciuti come persone giuridiche (art. 11 c.c.) ovvero le fondazioni, le associazioni e altre istituzioni di



	<p>carattere privato che acquistino la personalità giuridica mediante il riconoscimento determinato dall'iscrizione nel registro delle persone giuridiche, istituito presso le prefetture (art. 1 D.P.R. 10 febbraio 2000 n. 361).</p>
Personale Luiss	<p>Dipendenti, collaboratori ed altri soggetti dipendenti, anche autonomi che intrattengono rapporti con la Pubblica Amministrazione in nome e per conto di Luiss.</p>
Personalità giuridica	<p>E' l'attitudine di un soggetto di diritto ad essere titolare di situazioni giuridiche attive e passive, ed a godere di una autonomia patrimoniale perfetta per le obbligazioni contratte.</p>
Piano di emergenza ed evacuazione	<p>Insieme delle misure organizzative e comportamentali da attuare da parte di tutte le persone che sono presenti nel luogo ove si verifica l'emergenza.</p>
Piano di sicurezza e coordinamento	<p>Ai sensi dell'art. 100 del D. Lgs. n. 81/2008, documento costituito da una relazione tecnica e prescrizioni correlate alla complessità dell'opera da realizzare ed alle eventuali fasi critiche del processo di costruzione, atte a prevenire o ridurre i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi i rischi particolari, nonché la stima dei relativi costi. Il Piano di sicurezza e coordinamento è parte integrante del contratto di appalto.</p>
Piano Operativo di Sicurezza	<p>Documento che deve essere redatto dal Datore di Lavoro dell'impresa esecutrice in conformità all'All. XV Parte 3 p.to 3.2 (contenuti minimi del Piano Operativo di Sicurezza) del D. Lgs n. 81/08 e con riferimento al singolo cantiere interessato.</p>
Politica per la salute e sicurezza sul lavoro	<p>Intenzioni e direttive complessive di Luiss relative alla propria prestazione di salute e sicurezza sul lavoro come espresso formalmente dal Direttore Generale.</p>
POS	<p>Vedere Piano Operativo di Sicurezza.</p>
Preconsuntivo	<p>Previsione analoga al forecast ma successiva nel corso dell'esercizio: il forecast viene effettuato tra maggio e giugno, il preconsuntivo tra settembre ed ottobre.</p>
Preposto	<p>Ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. e) del D. Lgs. n. 81/2008, persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende all'attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa.</p>
Prevenzione	<p>Ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. n) del D. Lgs. n. 81/2008, complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno.</p>
Prevenzione incendi	<p>Funzione diretta a conseguire, secondo criteri applicativi uniformi sul territorio nazionale, gli obiettivi di sicurezza della vita umana, di incolumità delle persone e di tutela dei beni dell'ambiente.</p>



Prima nota	La prima nota è un registro elementare che non richiede particolari formalità per la sua tenuta e nessuna forma obbligatoria, e viene utilizzato per rilevare i movimenti economici e finanziari di un'azienda.
Primo soccorso	Insieme delle azioni che permettono di aiutare una o più persone colte da maleore o infortunio, nell'attesa dell'arrivo dei soccorsi qualificati.
Procedimento disciplinare	Ai sensi dell'art. 7, l. 20 maggio 1970, n. 300, l'insieme delle norme che presiedono l'irrogazione di sanzioni disciplinari.
Procedura	Documento che precisa condizioni e modalità, con cui deve essere eseguita una data attività sia di tipo tecnico che gestionale.
Processo sensibile	Processo dell'azienda nel cui ambito ricorre il rischio di commissione di reati.
Procura	La procura è un negozio unilaterale recettizio con cui un soggetto conferisce ad un altro il potere di rappresentarlo, essa non ha effetto se non è conferita con le forme prescritte per il contratto che il rappresentante deve concludere (art. 1392 c.c.).
Progettista	Professionista incaricato dell'elaborazione del progetto: preliminare, definitivo ed esecutivo.
Progetto	Attività, riconducibile ad uno specifico CdR, con costi o costi e ricavi specifici.
Protocollo IVA	Ogni registro iva ha una propria numerazione di protocollo. Il numero di protocollo è il numero progressivo che viene assegnato per data di registrazione alla singola operazione contabile.
PSC	Vedere Piano di Sicurezza e Coordinamento.
Pubblica Amministrazione	Le amministrazioni dello Stato (ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo), le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, nonché tutti coloro che esercitano pubblici poteri e/o pubbliche funzioni, ivi compresi a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo: a) le persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio; b) i membri della Commissione delle Comunità europee, del Parlamento europeo, della Corte di Giustizia e della Corte dei conti delle Comunità europee; c) i funzionari e gli agenti assunti per contratto a norma dello statuto dei funzionari delle Comunità europee o del regime applicabile agli agenti delle Comunità europee; d) le persone comandate dagli Stati membri o da qualsiasi ente pubblico o privato presso le Comunità europee, che esercitano funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti delle Comunità europee; e) i membri e gli addetti a enti costituiti sulla base dei Trattati che istituiscono le Comunità europee; f) coloro che, nell'ambito di altri Stati membri dell'Unione europea, svolgono funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio; g) i funzionari di Stati esteri; h) le persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito di altri Stati esteri o organizzazioni pubbliche internazionali.





Pubblico Funzionario	Vedere Incaricato di un pubblico servizio.
Pubblico Ufficiale	Soggetto che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa.
Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza	Ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. i) del D. Lgs. n. 81/2008, persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro.
Ratei	Quote di costi e di ricavi di competenza economica dell'esercizio considerato ma che avranno la loro manifestazione finanziaria nell'anno successivo. I Ratei attivi sono relativi a ricavi. I Ratei passivi sono relativi a costi.
RDA	Richiesta d'acquisto.
Reati	I reati presupposto ai quali si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001.
Registrazione	Documento che riporta i risultati ottenuti o fornisce evidenza delle attività svolte.
Registro antincendio	Strumento che consente di fornire un quadro d'insieme sintetico sulle attività svolte da Luiss in merito alla sicurezza antincendio e gestione delle emergenze, al fine di poter dimostrare di aver ottemperato a quanto prescritto dalla normativa vigente in materia.
Registro della Trasparenza	Strumento volto a rendere accessibili i dati sull'attività dei portatori di interesse presso il Ministero dello Sviluppo Economico e rispondere all'esigenza di seguire da vicino l'attività della PA.
Registro IVA	Documento che elenca per data di registrazione le scritture contabili sottostanti alla contabilizzazione delle fatture attive emesse (registro iva vendite) e delle fatture passive ricevute (registro iva acquisti).
Registro IVA Commerciale	Registro che riepiloga le registrazioni contabili di fatture attive e passive afferenti alle attività commerciali dell'ente. La tenuta dei registri iva commerciali è propedeutica alla effettuazione delle liquidazioni periodiche dell'IVA che determinano la posizione a credito o a debito del contribuente nei confronti dell'erario in un determinato periodo di riferimento (generalmente il mese o il trimestre).
Registro IVA Istituzionale	Registro che riepiloga le registrazioni contabili di fatture attive e passive afferenti alle attività istituzionali dell'ente.
Registro PE	Registro riportante le prime note afferenti alla rilevazione contabile dei costi e del pagamento degli stipendi del personale dipendente e dei collaboratori i cui redditi sono assimilabili, sotto il profilo fiscale, ai lavoratori dipendenti.
Relazioni industriali/sindacali	Rapporti fra soggetti collettivi generalmente organizzati (sindacati dei lavoratori, associazioni imprenditoriali, ma anche singole imprese). Le Relazioni industriali identificano, nella realtà economica, sociale e politica, le istituzioni, la rete di relazioni fra i soggetti, i comportamenti degli attori coinvolti, in connessione con il rapporto di lavoro dipendente.
Rendiconto finanziario	Parte integrante del bilancio di esercizio, ovvero documento finanziario in cui una società riassume tutti i flussi di cassa che sono avvenuti in un determinato



	<p>periodo. Esso “spiega” la crescita o la riduzione della liquidità in un determinato periodo attraverso i flussi di cassa generati in alcune “aree” della gestione.</p>
Reporting	<p>Rilevazione periodica dei dati relativi alla gestione e all'andamento di un'organizzazione e trasmissione degli stessi agli organi di governo.</p>
Responsabile dei lavori	<p>Ai sensi dell'art. 89, comma 1, lett. c) del D. Lgs. n. 81/2008, soggetto che può essere incaricato dal Committente del controllo delle fasi di progettazione ed esecuzione dell'opera, in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa vigente.</p>
Responsabile del Procedimento	<p>Svolge, ai sensi della l. 7 agosto 1990, n. 241, tutti i compiti relativi alle procedure di programmazione, progettazione, affidamento ed esecuzione previste dal codice degli appalti, che non siano specificatamente attribuiti ad altri organi o soggetti (art. 31 comma 3, d. lgs. 18 aprile 2016 n. 50).</p>
Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione	<p>Ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. f) del D. Lgs. n. 81/2008, persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'art. 32 designata dal Datore di Lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi.</p>
Responsabile dell'esecuzione dell'appalto	<p>Delegato - ex art. 26, D. Lgs. n. 81/2008 - dal Datore di Lavoro con procura speciale.</p>
Responsabili	<p>Dirigenti e Responsabili di Funzione destinatari delle norme di prevenzione nell'ambito delle proprie attribuzioni e competenze e responsabili dell'osservanza di tutte le disposizioni in materia antinfortunistica. Sono i soggetti preposti alla direzione amministrativa di Luiss o di una funzione di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi</p>
Responsabilità amministrativa	<p>Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (art. 1 D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231).</p>
Rete GARR	<p>Vedere Servizio di Rete GARR.</p>
Ricercatori	<p>Coloro che siano titolari di un contratto di diritto privato di lavoro subordinato di ricercatore a tempo determinato a seguito di una valutazione comparativa ai sensi dell'art. 1, comma 14, della L. n. 230/2005 e dell'art. 24 della L. n. 240/2010.</p>
Richiedente	<p>Direttore di dipartimento, centro, osservatorio, scuola, master.</p>
Risconti	<p>I Risconti sono quote di costi e ricavi che hanno avuto la loro manifestazione finanziaria nell'esercizio considerato ma che sono di competenza economica dell'esercizio successivo. I Risconti attivi sono relativi ai costi. I Risconti passivi sono relativi ai ricavi.</p>
Risorse Informatiche	<p>Strumenti Informatici e insieme delle risorse di natura informatica, telematica ed elettronica che l'Università mette a disposizione degli Studenti, ivi incluso l'utilizzo delle Aule Informatiche, l'accesso alla posta elettronica e ad Internet e l'accesso alla Rete Wi-Fi Luiss.</p>
RLS	<p>Vedere Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.</p>



RSPP	Vedere Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.
RTI	Raggruppamento temporaneo di imprese: insieme di imprenditori, o fornitori, o prestatori di servizi, costituito, anche mediante scrittura privata, allo scopo di partecipare alla procedura di affidamento di uno specifico contratto pubblico, mediante presentazione di una unica offerta (art. 48 D. Lgs. 18 aprile 2016 n. 50).
Sanzioni disciplinari	I provvedimenti di cui all'art. 31 - 34 del CCL personale amministrativo Luiss, adottati nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 della l. 20 maggio 1970 n. 300.
Scheda d'identificazione delle attività per la valutazione dei rischi da interferenze	Documento con il quale vengono definite, relativamente ad ogni singolo contratto, le fasi di lavoro che lo caratterizzano e la descrizione relativa all'attività. La Scheda consente di valutare e individuare le misure di prevenzione e protezione da adottare in relazione ai rischi dovuti alle interferenze ed è parte integrante del Documento unico di valutazione dei rischi d'interferenze.
Segnalazioni	Qualsiasi notizia avente ad oggetto: a) la commissione, ovvero la ragionevole convinzione di avvenuta commissione, di reati; b) qualsiasi condotta non conforme a quanto stabilito nel Codice Etico e nel Modello Organizzativo realizzata dagli Organi di Governo, dai Responsabili di Area/Settore, dai Dipendenti, dai Docenti di Ruolo, dai Partner, dai Docenti a Contratto o dai Ricercatori.
Servizio di Prevenzione e Protezione	Ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. l) del D. Lgs. n. 81/2008, insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori.
Servizio di Rete GARR	Insieme dei servizi di collegamento telematico, dei servizi di gestione della rete, dei servizi applicativi e di tutti quelli strumenti di interoperabilità che permettono ai soggetti autorizzati ad accedere alla Rete di comunicare tra di loro.
SGSL	Vedere Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.
Sistema di contabilità	Insieme di principi, strumenti, metodi e procedure di tipo contabile utilizzati per rilevare, classificare e rappresentare i fatti di gestione che determinano variazioni economiche, finanziarie e patrimoniali.
Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Elemento del sistema complessivo di gestione dell'organizzazione (responsabilità, azioni, risorse, ecc.) per sviluppare, attuare, raggiungere e mantenere la politica Luiss in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nell'ottica del miglioramento continuo ed integrato con la parte del MOG, previsto dalla legislazione vigente in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, allo scopo di prevenire i reati di omicidio colposo, lesioni personali gravissime e gravi, commesse con violazione delle regole in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
Sistema disciplinare	Sistema disciplinare adottato dalla Libera Università Internazionale degli Studi Sociali Guido Carli.



SOG	School of Government.
SolutionDOC	Programma per la gestione online dei contratti.
Sorveglianza sanitaria	Ai sensi dell'art. 41 del D. Lgs. n. 81/2008, insieme degli atti medici, finalizzati alla prevenzione e alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.
SPP	Vedere Servizio di Prevenzione e Protezione.
SSL	Salute e sicurezza sul lavoro.
Stakeholders	Tutti coloro che direttamente o indirettamente entrano in relazione con l'Università, come i Dipendenti, i Docenti, gli Studenti, i Laureati, i Candidati e i loro familiari, i Clienti Commerciali e i Partner, ma anche la comunità scientifica, i giornalisti, i media, la P.A. e le autorità cui l'Università fa riferimento nel suo operare. Più in generale, si considerano stakeholder tutti i soggetti che sono a vario titolo interessati all'esistenza e all'operatività dell'Università ed i cui interessi influenzano o vengono influenzati dagli effetti delle sue attività.
Standard	Insieme formalizzato di elementi che identificano le caratteristiche specifiche, tecnico/normative e/o prescrittive e quindi lo stato desiderato di un determinato prodotto/servizio o processo.
Stazione appaltante	Le amministrazioni aggiudicatrici di cui alla lettera a), gli enti aggiudicatori di cui alla lettera e), i soggetti aggiudicatori di cui alla lettera f) e gli altri soggetti aggiudicatori di cui alla lettera g) dell'art. 3 del D. Lgs. 18 aprile 2016 n. 50.
Strumenti di Office Automation	Altri strumenti di cui al Capitolo 14 e 15 quali, ad esempio, stazioni di audio e videoconferenza, fax, stampanti, scanner, fotocopiatrici, telefoni fissi, etc.
Strumenti Informatici	Tutti gli strumenti elettronici, informatici e/o telematici in uso presso Luiss e/o, comunque, messi a disposizione e/o utilizzati dagli Utenti per lo svolgimento di attività lavorative, didattiche, scientifiche e/o amministrative, ivi compresi - a titolo meramente esemplificativo - Strumenti Informatici fissi e workstation, Strumenti Informatici portatili (notebook), pc virtuali, palmari, dispositivi di memorizzazione rimovibili, software, modem, telefoni cellulari, smartphone, touchphone, tablet, etc. ivi compresi quelli che consentono l'accesso ad Internet, l'utilizzo della posta elettronica e/o dell'Instant messaging, ovvero qualunque altro strumento di comunicazione elettronica ivi compreso, a titolo meramente esemplificativo, Internet e posta elettronica. Nella definizione di "Strumenti Informatici" non rientrano gli "Altri Strumenti di Office Automation".
Studenti	Persone iscritte ad un corso di laurea, a scuole, master, corsi commerciali ed istituzionali dell'Università e che abbiano accesso e/o utilizzino le Risorse Informatiche.
Subcontraente	Soggetto terzo cui l'appaltatore affida l'esecuzione di parte delle prestazioni o lavorazioni oggetto del contratto di appalto principale (art. 105 del D. Lgs. 18 aprile 2016 n. 50).
Timetable	Documento interno che definisce, per ogni fase in cui si articola il processo di elaborazione del bilancio Luiss, le attività (anche nei rapporti con la società di revisione), le responsabilità di ogni risorsa dell'Area coinvolta e la relativa tempistica. Tale documento è aggiornato annualmente dal Settore



Amministrazione, condiviso dal Responsabile dell'Area ed approvato dalla Direzione Generale. Il timetable non è riferito solo al bilancio: è un gantt che può essere riferito a qualsiasi attività svolta dagli uffici (in prima battuta, budget, forecast, piano strategico).

Tracciabilità	Insieme di disposizioni finalizzate a prevenire infiltrazioni criminali nei flussi di pagamento relativi ai lavori, ai servizi e alle forniture pubbliche (art. 3 l. 13 agosto 2010 n. 136).
Trattativa diretta	Modalità di affidamento per l'esecuzione di lavori, servizi e forniture di importo inferiore alle soglie di cui all'articolo 36 comma 2 del D. Lgs. 18 aprile 2016 n. 50.
UIF	Unità di Informazione Finanziaria.
Uso di un'attrezzatura di lavoro	Ai sensi dell'art. 69, comma 1, lett. b) del D. Lgs. n. 81/2008, qualsiasi operazione lavorativa connessa ad una attrezzatura di lavoro, quale la messa in servizio o fuori servizio, l'impiego, il trasporto, la riparazione, la trasformazione, la manutenzione, la pulizia, lo smontaggio.
Utente	Qualunque soggetto che a qualsiasi titolo abbia un rapporto formalizzato con Luiss (ad esempio dipendenti, docenti, collaboratori, consulenti, studenti, alumni, candidati, partner, ecc.) e che abbia necessità di utilizzare qualunque sistema informatico di proprietà o in disponibilità dell'Ateneo.
Valutazione dei Rischi	Ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. q) del D. Lgs. n. 81/2008, valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza.
VC	Vedere Verifica di Conformità.
Verifica di Conformità	Processo di verifica di conformità a normative di legge o specifiche di settore.
Vigilanza	Complesso delle attività finalizzate a garantire il rispetto e l'applicazione di quanto previsto dalla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro. In particolare, l'art. 13 del D. Lgs. n. 81/2008 elenca i soggetti responsabili della vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.
Visite ispettive	Vedere Ispezione.
WAP	Workflow Application Process ovvero Cruscotto di gestione del ciclo passivo.