SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

Documento	Sistema Disciplinare e Sanzionatorio
Revisione	Rev. 00
Data di approvazione	08/10/2026
Organo approvante	Consiglio di Amministrazione
Entrata in vigore	23/10/2026

Premessa al Sistema Disciplinare e Sanzionatorio

Il presente Sistema Disciplinare costituisce parte integrante del sistema di controllo interno e di compliance adottato dall'Ente ed è finalizzato a disciplinare in modo organico le regole, le procedure e le misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione degli obblighi normativi e organizzativi.

Nell'ambito degli enti di natura privata, il sistema disciplinare si inserisce nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e ne rappresenta uno strumento essenziale ai fini dell'effettiva attuazione e dell'efficacia esimente.

Il sistema disciplinare assicura la coerenza dei comportamenti dei destinatari con i principi, le regole e le procedure interne, svolgendo una funzione preventiva e deterrente rispetto a condotte non conformi.

Esso opera in coordinamento con gli organismi di controllo competenti, inclusi, ove previsti, l'Organismo di Vigilanza o le strutture disciplinari dell'Ente, mantenendo in ogni caso autonomia nella definizione e applicazione delle misure sanzionatorie.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'eventuale instaurazione o esito di procedimenti penali, rilevando autonomamente la violazione degli obblighi interni e normativi.

Il sistema si fonda sui principi di legalità, proporzionalità, gradualità, tempestività, contraddittorio e imparzialità, garantendo ai destinatari il diritto di difesa.

Sistema Disciplinare e Sanzionatorio

Il presente Sistema Disciplinare e Sanzionatorio è parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e costituisce presupposto essenziale per l'esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente.

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 prevede, quale condizione per l'esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il presente Sistema Disciplinare ha le seguenti finalità:

- Garantire l'effettività del Modello 231
- Prevenire la commissione dei reati presupposto
- Sanzionare comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello
- Assicurare coerenza e proporzionalità delle sanzioni

Il Sistema Disciplinare si applica a:

- Lavoratori dipendenti (dirigenti, quadri, impiegati, operai)
- Amministratori e membri degli organi sociali
- Revisore e Organismo di Vigilanza
- Collaboratori esterni, consulenti e partner commerciali
- Fornitori e appaltatori

Costituiscono violazioni sanzionabili:

- Mancata osservanza delle procedure previste dal Modello 231
- Violazione delle prescrizioni del Codice Etico
- Omessa segnalazione di violazioni all'Organismo di Vigilanza
- Ostacolo all'attività di vigilanza e controllo dell'OdV
- Mancata collaborazione nelle attività di verifica
- Comportamenti idonei a determinare il rischio di commissione di reati
- Commissione di reati previsti dal D.Lgs. 231/2001

Violazioni disciplinarmente rilevanti

Costituiscono violazioni disciplinari tutte le condotte che contravvengono alle prescrizioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, al Codice Etico, alle procedure aziendali e ai protocolli di controllo. Tali violazioni hanno rilevanza indipendentemente dalla sussistenza di un reato o dall'aver determinato un danno concreto alla Fondazione, essendo sufficiente che abbiano compromesso o messo a rischio l'efficacia del sistema di prevenzione e controllo.

Le violazioni possono riguardare diverse aree. Le condotte in contrasto con il Modello e con i protocolli di prevenzione incidono direttamente sull'assetto organizzativo predisposto per prevenire i reati presupposto e comprendono, a titolo esemplificativo, l'inosservanza delle procedure nelle aree a rischio, l'elusione dei presidi di controllo, l'alterazione o distruzione di documentazione rilevante e qualsiasi comportamento idoneo a ostacolare l'attività di vigilanza dell'OdV.

Le violazioni degli obblighi informativi e di collaborazione si verificano quando i destinatari omettono di trasmettere informazioni obbligatorie all'OdV, non segnalano comportamenti illeciti di cui sono a conoscenza o non vigilano adeguatamente sui propri collaboratori. Anche in assenza di dolo, tali comportamenti determinano un indebolimento dei flussi di controllo previsti dal Modello.

Le violazioni del sistema di segnalazione interna, ovvero del whistleblowing, riguardano atti che compromettano l'integrità del sistema, come ritorsioni o discriminazioni verso il segnalante, violazioni della riservatezza della sua identità o segnalazioni infondate presentate con dolo o colpa grave. Tali comportamenti ledono un presidio fondamentale per la prevenzione dei rischi.

In materia di salute, sicurezza e tutela ambientale, assumono rilievo disciplinare le condotte che violano le normative o le regole interne, comprese le inosservanze operative, le omissioni di controllo da parte dei soggetti responsabili e i comportamenti gravemente negligenti. Le conseguenze di tali violazioni possono estendersi oltre l'organizzazione interna, esponendo la Società a responsabilità penali.

Per i soggetti apicali, il sistema richiede un livello di diligenza particolarmente elevato. Sono considerate violazioni rilevanti l'abuso o l'eccesso dei poteri delegati, la gestione non conforme o non trasparente delle risorse finanziarie e l'omissione dei controlli relativi alle deleghe conferite, incidendo direttamente sull'efficacia del sistema di prevenzione.

Criteri di valutazione della gravità delle violazioni

La gravità di una violazione è valutata sulla base dei principi di proporzionalità e gradualità, considerando le circostanze concrete. L'organo competente prende in esame l'elemento soggettivo della condotta, distinguendo tra dolo e colpa, graduando quest'ultima secondo negligenza, imprudenza o imperizia. La valutazione considera inoltre la rilevanza e la centralità degli obblighi violati rispetto all'assetto dei controlli, il livello di responsabilità e autonomia del soggetto, l'entità del danno effettivo o del rischio arrecato alla Società, l'eventuale recidiva nel biennio, la partecipazione di più soggetti nella realizzazione della condotta e l'esistenza di circostanze aggravanti o attenuanti.

Quando una stessa condotta integra più violazioni, si applica la sanzione prevista per l'infrazione più grave, valutando complessivamente l'offensività del comportamento.

Procedura di accertamento e irrogazione delle sanzioni

L'accertamento delle violazioni avviene tramite un procedimento strutturato, tracciabile e imparziale. L'OdV riceve le segnalazioni, coordina gli accertamenti preliminari e trasmette una relazione motivata all'organo competente per l'irrogazione delle sanzioni. L'OdV non può irrogare direttamente sanzioni o adottare provvedimenti risolutivi, ma mantiene un ruolo di valutazione e supporto.

Il procedimento disciplinare rispetta il principio del contraddittorio e del diritto di difesa, e la decisione finale è formalizzata per iscritto e registrata nel sistema di tracciabilità dei provvedimenti disciplinari. Qualsiasi iniziativa disciplinare, anche se non derivante da segnalazioni dell'OdV, deve essere tempestivamente comunicata all'organismo per consentire la valutazione dell'impatto rispetto al Modello 231 e alla tenuta complessiva del sistema di controllo.

Nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970) e dal CCNL applicabile, le sanzioni irrogabili sono quelle del CCNL Formazione Professionale: Rimprovero verbale

- Ammonizione (rimprovero scritto)
- Multa
- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione
- Licenziamento disciplinare

In caso di violazione da parte del Direttore, l'Ente adotta nei loro confronti le misure più idonee in conformità, tenuto conto della gravità della violazione:

- Richiamo scritto
- Sospensione temporanea dalla retribuzione variabile
- Revoca delle deleghe o dell'incarico

In caso di violazione del Modello da parte di componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa l'assemblea dei Partecipanti che adotta i provvedimenti più opportuni.

In caso di violazioni commesse dal Revisore dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione adotta le misure ritenute più idonee, compresa la convocazione dell'Assemblea per la revoca dell'incarico.

Per quanto riguarda collaboratori esterni, consulenti, partner, fornitori e appaltatori, ogni comportamento in contrasto con le linee di condotta del Modello 231 e del Codice Etico può determinare:

- Richiamo formale
- Applicazione di penali contrattuali
- Risoluzione del rapporto contrattuale
- Esclusione da futuri rapporti con l'Ente
- Richiesta di risarcimento danni

Nei contratti con terzi è inserita apposita clausola che prevede l'obbligo di rispettare i principi del Modello 231 e del Codice Etico, nonché le conseguenze in caso di violazione.

Nella determinazione della sanzione si tiene conto dei seguenti criteri:

- Intenzionalità del comportamento o grado di negligenza
- Comportamento complessivo del soggetto con particolare riferimento alla recidiva
- Mansioni del lavoratore
- Posizione funzionale delle persone coinvolte
- Circostanze in cui è stata commessa la violazione
- Gravità degli effetti della violazione
- Eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti

Il procedimento disciplinare è avviato dalla funzione Risorse Umane, previa comunicazione dell'Organismo di Vigilanza, nel rispetto delle seguenti fasi:

- Contestazione scritta dell'addebito al dipendente
- Concessione di un termine non inferiore a 5 giorni per le giustificazioni

- Eventuale audizione del dipendente
- Valutazione delle giustificazioni
- Comunicazione del provvedimento disciplinare

Il presente Sistema Disciplinare è soggetto a revisione periodica e viene aggiornato in funzione delle modifiche normative, organizzative e delle best practice di settore.