



Modello di Organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/01 di
Formedil Perugia

Parte Generale

Allegato 4 – Sistema Sanzionatorio

Versione n. 01 approvata dal Comitato di Gestione in data 25 febbraio 2025

Versione n. 01 bis – recepimento atto cambio denominazione Ente in data 22.12.2025

Sommario

01. La funzione ed i principi del sistema sanzionatorio	3
02. Le violazioni	3
03. Le sanzioni	4
3.1 Sanzioni relative ai membri degli organi amministrativi	4
3.2 Sanzioni relative ai dipendenti	4
3.3 Fornitori e partner commerciali	6
3.4 Collaboratori, consulenti, lavoratori autonomi	7
3.5 Organismo di Vigilanza / Gestore delle Segnalazioni	7
04. Il risarcimento del danno	7

01. La funzione ed i principi del sistema sanzionatorio

Ai fini dell'efficacia del Modello ed in aderenza al dato normativo, il sistema sanzionatorio ha la funzione di presidiare l'osservanza del Modello, delle procedure e dei principi di condotta.

In altri termini, la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni e delle procedure organizzative richiamate nel modello rappresenta un elemento qualificante dello stesso e condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti i Destinatari.

Al riguardo è opportuno sottolineare come l'applicazione delle sanzioni previste prescinda dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni qui previste è, infatti, quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello e dei suoi elementi dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, promuovendo nel personale e in tutti coloro che collaborano con l'ente la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati.

La violazione degli obblighi contenuti nel presente Modello, anche se finalizzata al perseguimento di un presunto interesse dell'ente, configura un inadempimento contrattuale ed un illecito disciplinare. Infatti, il FORMEDIL PERUGIA non intende perseguire alcun vantaggio derivante da un fatto illecito e, pertanto, nell'eventualità in cui un reato sia stato commesso, l'ente sin da ora manifesta la sua volontà di restituire detto vantaggio.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare dovrà essere, per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività, immediatezza ed equità.

La tipologia e l'entità della sanzione saranno proporzionate alla gravità delle mancanze; in particolare si terrà conto:

- dalle circostanze in cui è maturata e si è consumata l'azione o l'omissione
- dell'elemento soggettivo della condotta (dolo, colpa)
- della rilevanza degli obblighi violati
- della potenzialità del danno derivante all'ente e dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/01
- del livello di responsabilità gerarchica o tecnica del soggetto interessato
- della presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative svolte dal soggetto destinatario del Modello e ai precedenti disciplinari dell'ultimo biennio
- dell'eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti o terzi in genere che abbiano concorso nel determinare la violazione.

Ove venga provata la commissione del reato da parte di uno dei Destinatari del Modello, il FORMEDIL PERUGIA si riserva sin da ora ogni diritto al risarcimento di ogni danno così arrecato all'ente.

02. Le violazioni

Il sistema sanzionatorio è applicato in seguito alle seguenti violazioni:

- mancato rispetto delle previsioni del Modello, del Codice di comportamento e delle procedure cui il Modello fa riferimento;
- inosservanza e/o violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e, in generale, al sistema delle deleghe;
- inosservanza e/o violazione delle disposizioni relative alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro come evidenziate dal documento di valutazione del rischio e dalle procedure e disposizioni in materia;

- mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e controllo delle Aree ed Attività Sensibili (come identificate nella Parte Speciale del Modello);
- violazione e/o elusione del sistema di controllo posto in essere mediante la sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione prevista dalle procedure vigenti o nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV al controllo e/o all'accesso alle informazioni richieste e alla documentazione;
- omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione delle disposizioni del Modello, del codice e delle procedure di riferimento nelle Aree ed Attività Sensibili;
- inosservanza dell'obbligo di informativa all'OdV e/o al diretto superiore gerarchico circa eventuali violazioni del Modello poste in essere da altri dipendenti o destinatari del Modello di cui si abbia prova diretta e certa;
- violazioni del dovere di riservatezza e delle misure di tutela dell'identità del segnalante e dei soggetti tutelati ai sensi del D.lgs 24/2023;
- la commissione di qualsiasi ritorsione, anche solo tentata o minacciata, nei confronti del segnalante o dei soggetti tutelati ai sensi del D.lgs 24/2023;
- la non istituzione di canali di segnalazione, la mancata adozione di procedure di whistleblowing conformi alla normativa o anche la non effettuazione di attività di verifica ed analisi a riguardo delle segnalazioni ricevute;
- segnalazioni rivelatesi poi infondate e per le quali sia stata accertata la responsabilità del segnalante, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione e calunnia (o comunque per i medesimi reati commessi in connessione a denuncia) ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave;
- la messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la Segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- mancata comunicazione, formazione ed aggiornamento del personale interno ed esterno operante nelle Aree ed Attività sensibili.

03. Le sanzioni

3.1 Sanzioni relative ai membri degli organi amministrativi

Il FORMEDIL PERUGIA valuta con rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice dell'ente. La formazione e il consolidamento di un'etica sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppongono, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte dell'ente, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti i soggetti che, a qualsiasi livello, operano per l'ente.

A seconda della gravità dell'infrazione e su conforme proposta del Consiglio di amministrazione (con l'astensione di volta in volta dell'eventuale interessato), potranno essere applicate misure di tutela, nell'ambito di quelle previste dalla vigente normativa, ivi compresa la revoca della delega e/o dell'incarico conferiti al soggetto. Nei casi più gravi, il Consiglio di amministrazione, potrà proporre alle Associazioni Sindacali e Datoriali designanti di procedere alla revoca della carica.

Indipendentemente dall'applicazione della sanzione è comunque fatta salva la facoltà dell'ente di proporre le azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

3.2 Sanzioni relative ai dipendenti

L'inosservanza delle disposizioni del Modello e delle procedure ivi descritte nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti dal Codice Etico comportano l'applicazione delle sanzioni disciplinari individuate a carico dei dipendenti del FORMEDIL PERUGIA che verranno applicate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della L. 300/1970, dei CCNL applicati e delle eventuali norme speciali applicabili.

Il FORMEDIL PERUGIA informa adeguatamente tutto il Personale – oltre che con la tradizionale diffusione in bacheca ex art. 7, L. 300/70 nonché dei CCNL applicati – in merito all’adozione del sistema sanzionatorio di cui al presente Modello.

La tipologia e l’entità delle sanzioni per violazione del Modello e del Codice Etico, che ne è parte integrante, saranno adottate in accordo ai principi di gradualità e proporzionalità, e commisurate in relazione ai seguenti criteri generali:

- intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell’evento;
- rilevanza degli obblighi violati;
- responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- rilevanza del danno o grado di pericolo arrecato all’ente, ai clienti o a terzi e del disservizio determinatosi;
- sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore nei confronti dell’ente, degli altri dipendenti e dei terzi, nonché ai precedenti disciplinari nell’ambito del biennio previsto dalla legge;
- concorso nell’infrazione di più lavoratori in accordo tra di loro.

Con riferimento alle sanzioni applicabili, si precisa che esse saranno adottate ed applicate nel pieno rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali applicabili al rapporto di lavoro ed, in particolare, nel rispetto del contraddittorio. In particolare, per il personale dipendente non dirigente, saranno applicate le sanzioni previste dai CCNL (rimprovero verbale, rimprovero scritto, multa, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione e licenziamento), nei seguenti termini, con la specificazione che all’interno del Modello e dei Protocolli previsti dal Modello stesso vanno annoverate e così come richiamate, le disposizioni ed i documenti del sistema di gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro:

✓ **Rimprovero verbale**

Tale sanzione potrà essere applicata in caso di:

- lieve inosservanza delle norme di comportamento del Codice Etico, dei Protocolli previsti dal Modello;
- lieve inosservanza delle Procedure e/o del Sistema dei Controlli Interni;
- tolleranza di lievi inosservanze o irregolarità commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, dei Protocolli, del Sistema dei Controlli Interni e delle Procedure;
- mancato adempimento per colpa lieve a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell’Organismo di Controllo, salvo giustificazioni motivate.

Si ha “lieve inosservanza” nei casi in cui le condotte siano caratterizzate da colpa lieve e non abbiano generato rischi di sanzioni o danni per l’ente.

✓ **Rimprovero scritto**

Potrà essere applicata la sanzione del rimprovero inflitto per iscritto nei confronti di lavoratori/trici responsabili di aver, con colpa lieve, commesso le seguenti violazioni, che abbiano esposto il FORMEDIL PERUGIA al rischio di sanzioni o danni di non particolare gravità:

- inosservanza delle norme di comportamento del Codice Etico e dei Protocolli previsti dal Modello;
- inosservanza delle Procedure e/o del Sistema dei Controlli Interni;
- tolleranza di inosservanze colpose commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, dei Protocolli, del Sistema dei Controlli Interni e delle Procedure;
- ritardo nell’adempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell’Organismo di Vigilanza, salvo giustificazioni motivate.

✓ **Multa / sospensione dal lavoro e dalla retribuzione**

Tale sanzione potrà essere applicata in caso di:

- mancanze punibili con le precedenti sanzioni, quando per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano maggiore importanza;
- inosservanza ripetuta o grave delle norme di comportamento del Codice Etico e dei Protocolli previsti dal Modello;
- inosservanza ripetuta o grave delle Procedure e/o del Sistema dei Controlli Interni;
- omessa segnalazione o tolleranza di inosservanze gravi commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, dei Protocolli, del Sistema dei Controlli Interni e delle Procedure;
- ripetuto inadempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo giustificazioni motivate.

✓ Licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa

Notevole violazione (posta in essere con dolo o colpa grave) delle norme di comportamento previste dal Modello, dal Codice Etico, dai relativi Protocolli 231 e dalle Procedure, tale da provocare, anche in via potenziale, grave nocumento morale o materiale all'ente, quale l'adozione di comportamenti che integrano uno o più Reati o fatti illeciti che rappresentino presupposti dei Reati, e comunque, a titolo di esempio:

- ogni infrazione delle norme emanate ai sensi del D. Lgs. 231/2001 di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi penali o pecuniari o per la recidività o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro;
- compimento di atti non dovuti od omissione di atti dovuti ai sensi del Modello o dei relativi Protocolli Preventivi, che abbia causato, al termine di un processo giudiziario, la condanna dell'ente a pene pecuniarie e/o interdittive per aver compiuto i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- infrazione di Procedure di gravità tale, o per la dolosità del fatto o perché compiuto con colpa grave o per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici o reputazionali o per la recidività o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro.

Si ricorrerà al licenziamento per giusta causa nell'ipotesi in cui i fatti addebitati al dipendente siano di gravità tale da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto.

I lavoratori/lavoratrici coinvolti in procedimenti disciplinari per le violazioni rientranti nel campo di applicazione del presente sistema sanzionatorio, potranno essere sospesi cautelativamente dal servizio, nei termini e con le modalità stabiliti dai CCNL.

Per i lavoratori con qualifica dirigenziale, tenuto conto della difficile applicabilità di sanzioni conservative nei loro confronti, qualsivoglia violazione di non scarsa importanza delle norme di comportamento previste dal Modello, dal Codice Etico, dai relativi Protocolli 231 e dalle Procedure dagli stessi commessa, tollerata o negligenzemente ignorata, non potrà che comportare il licenziamento per giusta causa o per giustificata soggettiva.

3.3 Fornitori e partner commerciali

Laddove possibile, condizione necessaria per concludere validamente contratti di ogni tipologia con l'ente, e in particolare contratti di fornitura e consulenza, è l'assunzione dell'impegno da parte del contraente terzo di rispettare il Codice Etico e/o i Protocolli applicabili in relazione alle prestazioni oggetto del contratto.

Tali contratti dovranno prevedere, quando possibile, clausole risolutive, o diritti di recesso in favore dell'ente senza alcuna penale in capo a quest'ultima, in caso di realizzazione di Reati o commissione di condotte di cui ai Reati, ovvero in caso di violazione di regole del Codice Etico, del Modello e/o dei relativi Protocolli.

In ogni caso, la commissione di fatti illeciti o di comportamenti che violino il Codice Etico o i Protocolli dell'ente sarà considerata giusta causa per la risoluzione del contratto ai sensi degli articoli 1453 e seguenti del codice civile.

Il FORMEDIL PERUGIA si riserva comunque di agire in sede penale e di agire per la richiesta di risarcimento del danno qualora da tale comportamento derivino danni di qualsivoglia natura all'ente, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

3.4 Collaboratori, consulenti, lavoratori autonomi

Per quanto concerne le figure dei lavoratori autonomi e dei collaboratori del FORMEDIL PERUGIA, le violazioni o l'aggravamento del Modello, del Codice Etico e/o dei Protocolli rappresentano un grave inadempimento nell'esecuzione dei contratti. Si richiamano pertanto le disposizioni dell'articolo 1453 e seguenti del codice civile in relazione alla risolvibilità del contratto per inadempimento.

Conseguentemente, in tutti i rapporti nei confronti di tali soggetti devono prevedersi, laddove possibile, specifiche clausole risolutive all'interno dei contratti di fornitura e collaborazione, e/o di recesso immediato nonché clausole di risarcimento del danno e manleva.

3.5 Organismo di Vigilanza / Gestore delle Segnalazioni

In caso di violazioni del presente Modello Organizzativo o del Codice Etico in quanto applicabile da parte dell'Organismo di Vigilanza / Gestore delle Segnalazioni uno qualsiasi tra i membri degli organi amministrativi informerà immediatamente il Consiglio di amministrazione che, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico all'organo e la conseguente nomina di un nuovo Organismo di Vigilanza/Gestore delle Segnalazioni.

04. Il risarcimento del danno

L'ente ribadisce in questa sede che la violazione degli obblighi contenuti nel presente Modello, anche se finalizzata al perseguimento di un presunto interesse dell'ente, costituisce inadempimento contrattuale ed illecito disciplinare. Infatti, il FORMEDIL PERUGIA non intende perseguire alcun vantaggio derivante da un fatto illecito e pertanto nell'eventualità in cui un reato sia stato commesso, l'ente sin da ora manifesta la sua volontà di restituire detto vantaggio.

Ove venga provata la commissione del reato da parte di uno dei Destinatari del Modello, siano essi dipendenti dell'ente, Amministratori, consulenti o partner, ed in aggiunta alle sanzioni elencate nel Modello, il FORMEDIL PERUGIA si riserva sin da ora ogni diritto al risarcimento di ogni danno così arrecato all'ente.