



SISTEMA DISCIPLINARE
relativo al
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI
SFC – Sistemi Formativi Confindustria S.C.P.A.

Roma, 12 dicembre 2023

INDICE

PREMESSA.....	3
CAPITOLO I - I DESTINATARI.....	3
1 I soggetti apicali.....	3
2 I dipendenti.....	3
3 I terzi destinatari.....	3
CAPITOLO II - LE CONDOTTE RILEVANTI.....	4
CAPITOLO III - IL SISTEMA DISCIPLINARE.....	5
1 Il sistema disciplinare nei confronti dei soggetti apicali.....	5
2 Il sistema disciplinare nei confronti dei dipendenti.....	6
3 Il sistema disciplinare nei confronti dei terzi destinatari.....	7
CAPITOLO IV. IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE.....	7
1 Il procedimento nei confronti dei soggetti apicali.....	8
2 Il procedimento nei confronti dei dipendenti.....	9
3 Il procedimento nei confronti dei terzi destinatari.....	9

PREMESSA

Conformemente a quanto stabilito dagli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, anche “Decreto”), SFC ha adottato, nell’ambito del proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito “Modello”), il presente Sistema Disciplinare.

Il Sistema Disciplinare sanziona le violazioni del Modello e delle norme del Codice di Comportamento, commesse sia dai soggetti in posizione “apicale”, che dai soggetti sottoposti all’altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto di SFC.

Come previsto dalle Linee Guida di Confindustria, l’instaurazione di un procedimento disciplinare e l’applicazione delle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare prescindono dall’instaurazione o dall’esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti.

CAPITOLO I - I DESTINATARI

1 I soggetti apicali

Il Sistema Disciplinare si applica ai soggetti che, all’interno dell’organizzazione, rivestono una posizione “apicale”.

L’art. 5, co. 1, lett. a), del Decreto, stabilisce che rientrano in questa categoria le persone “*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 i soggetti che “*esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo*” dell’ente.

Sono pertanto da ritenersi “apicali” i componenti del Consiglio di Amministrazione di SFC.

Sebbene non rientrino nella categoria dei soggetti “apicali” di cui al Decreto, le disposizioni contenute nel Sistema Disciplinare possono inoltre applicarsi, in quanto compatibili, ai componenti del Collegio Sindacale e al soggetto incaricato della revisione legale dei conti, che sono tenuti al rispetto del Modello e del Codice di Comportamento.

2 I dipendenti

Ai sensi dell’art. 7, co. 4, lett. b), del Decreto, il Sistema Disciplinare si applica altresì alle eventuali violazioni del Modello poste in essere dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto “apicale”.

Per quanto riguarda SFC, assume rilevanza la posizione di tutti i dipendenti ad essa legati da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall’inquadramento riconosciuti (es. dirigenti, quadri, impiegati, lavoratori a tempo determinato, ecc.).

Rientrano in questa categoria anche i dipendenti cui sono assegnati o che comunque svolgono funzioni o compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (es. il Responsabile e gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione, gli Addetti al Primo Soccorso, gli Addetti alla Protezione Incendi, ecc.).

3 I terzi destinatari

Il presente Sistema Disciplinare si applica anche alle violazioni del Modello commesse da soggetti diversi da quelli indicati nei paragrafi che precedono.

Si tratta dei cd. “terzi destinatari”, tenuti al rispetto del Modello in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto “apicale”, ovvero perché operanti, direttamente o indirettamente, per SFC.

Nell’ambito di tale categoria possono farsi rientrare:

- coloro i quali intrattengono con SFC un rapporto di lavoro di natura non subordinata (es. collaboratori a progetto, lavoratori somministrati, consulenti);

- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- i procuratori, gli agenti e chiunque agisca in nome e/o per conto di SFC;
- i contraenti e i partner commerciali;
- i soggetti, diversi dai dipendenti di cui al paragrafo precedente, cui sono assegnati o che comunque svolgono funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (es. i Medici Competenti e, qualora esterni a SFC, i Responsabili e gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione).

CAPITOLO II - LE CONDOTTE RILEVANTI

Sono violazioni rilevanti del Modello, ai fini del presente Sistema Disciplinare, tutte le condotte, commissive od omissive (anche colpose), suscettibili di pregiudicarne l'efficacia.

In particolare:

- 1) violazioni dei principi del Codice di Comportamento o delle procedure interne previste dal Modello;
- 2) violazioni dei principi del Codice di Comportamento o delle procedure interne previste dal Modello che determinino la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto;

Quanto alla materia della salute e sicurezza sul lavoro, rilevano le violazioni di seguito indicate, che determinino:

- 3) una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della condotta;
- 4) una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della condotta;
- 5) una lesione "grave" ai sensi dell'art. 583, primo comma, cod. pen., all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della condotta;
- 6) una lesione "gravissima" ai sensi dell'art. 583, secondo comma, cod. pen., all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della condotta.

Rientra tra le violazioni di cui al n. 1), e costituisce pertanto motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal presente Sistema Disciplinare, la violazione di quanto previsto dall'art. 2-bis del Decreto in tema di segnalazioni di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto stesso, o di violazioni del Modello.

In particolare, sono sanzionabili disciplinarmente:

- le condotte di chi pone in essere con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- i comportamenti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti, da parte dei lavoratori nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- le violazioni delle misure di tutela del segnalante con riferimento al diritto di riservatezza.

Inoltre, costituisce motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal presente sistema disciplinare la violazione di quanto previsto dal D.Lgs. n. 24/2023 in materia di segnalazioni di condotte illecite.

In particolare, sono sanzionabili disciplinarmente:

- i casi in cui è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi

reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, ferme restando le sanzioni amministrative ANAC ai sensi dell'art 21 del citato Decreto;

- i comportamenti ritorsivi in violazione dell'art. 17 D.Lgs. n. 24/2023 , ossia i comportamenti, atti od omissioni anche solo tentati o minacciati posti in essere in ragione della segnalazione e che provocano o possono provocare direttamente o indirettamente, un danno ingiusto alla persona segnalante o che ha sporto denuncia;
- le condotte di chi ostacola o tenta di ostacolare la segnalazione;
- le violazioni delle misure di tutela del segnalante, anche con riferimento all'obbligo di riservatezza;
- mancato o inefficiente svolgimento delle attività di verifica e analisi delle segnalazioni.

CAPITOLO III - IL SISTEMA DISCIPLINARE

A fronte dell'accertamento di una delle violazioni di cui al Capitolo II, saranno irrogate le sanzioni indicate nel presente Capitolo.

L'individuazione e l'irrogazione della sanzione dovrà tenere conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

A questo fine assumeranno rilievo:

- la gravità della condotta ovvero l'evento che quest'ultima ha determinato;
- la tipologia della violazione compiuta;
- le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta;
- le modalità della condotta.

La sanzione potrà essere aggravata qualora:

- siano commesse più violazioni attraverso la medesima condotta;
- più soggetti abbiano concorso nella commissione della violazione;
- l'autore della violazione sia recidivo.

L'applicazione delle sanzioni indicate nel paragrafo seguente non pregiudica in ogni caso il diritto di SFC di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento degli eventuali danni subiti a causa, o in conseguenza, della condotta accertata.

In ogni caso, in ossequio a quanto previsto dall'art. 6, comma 2-quater, del Decreto è nullo il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto che segnala condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto o violazioni del Modello di organizzazione.

Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 cod. civ., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

In caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti ovvero alla sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, è onere del datore di lavoro, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

1 Il sistema disciplinare nei confronti dei soggetti apicali

Qualora una delle violazioni indicate nel Capitolo II sia commessa da un soggetto apicale di SFC, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- diffida al puntuale rispetto del Modello;
- decurtazione degli emolumenti fino al 50%;
- revoca dall'incarico.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui ai nn. 1) e 3) del Capitolo II, sarà applicata la sanzione della diffida al rispetto delle previsioni del Modello;
- b) per le violazioni di cui ai nn. 4) e 5) del Capitolo II, sarà applicata la sanzione della diffida al rispetto delle previsioni del Modello ovvero quella della decurtazione degli emolumenti fino al 50%, ove previsti;
- c) per le violazioni di cui ai nn. 2) e 6) del Capitolo II, sarà applicata la sanzione della revoca dall'incarico.

2 Il sistema disciplinare nei confronti dei dipendenti

L'accertamento della commissione di una delle violazioni indicate nel Capitolo II da parte di un Dipendente comporterà l'applicazione delle seguenti sanzioni:

- rimprovero scritto;
- multa non superiore a 4 (quattro) ore di retribuzione;
- sospensione non superiore a 10 (dieci) giorni dal servizio e dallo stipendio;
- licenziamento.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui ai nn. 1) e 3) del Capitolo II, sarà applicata la sanzione del rimprovero scritto;
- b) nel caso di reiterate violazioni di cui ai nn. 1) e 3) del Capitolo II, sarà applicata la sanzione del rimprovero scritto ovvero quella della multa;
- c) per le violazioni di cui ai nn. 4) e 5) del Capitolo II, sarà applicata la sanzione della sospensione;
- d) per le violazioni di cui ai nn. 2) e 6) del Capitolo II, sarà applicata la sanzione del licenziamento.

Qualora la violazione sia compiuta da un dirigente, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- diffida al puntuale rispetto del Modello;
- decurtazione degli emolumenti fino al 50%;
- licenziamento.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui ai nn. 1) e 3) del Capitolo II, sarà applicata la sanzione della diffida al rispetto delle previsioni del Modello;
- b) per le violazioni di cui ai nn. 4) e 5) del Capitolo II, sarà applicata la sanzione della diffida al rispetto delle previsioni del Modello ovvero quella della decurtazione degli emolumenti fino al 50%;
- c) per le violazioni di cui ai nn. 2) e 6) del Capitolo II, sarà applicata la sanzione del licenziamento.

Qualora l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione della sanzione.

3 Il sistema disciplinare nei confronti dei terzi destinatari

Nel caso in cui la violazione accertata sia posta in essere da parte di un terzo destinatario, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- diffida al puntuale rispetto del Modello, pena l'applicazione della penale di seguito indicata o la risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con SFC;
- applicazione di una penale, convenzionalmente prevista, pari al 10% del corrispettivo pattuito in favore del terzo destinatario;
- risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con SFC.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui ai nn. 1) e 3) del Capitolo II, sarà applicata la sanzione della diffida ovvero quella della penale convenzionale;
- b) per le violazioni di cui ai nn. 4) e 5) del Capitolo II, sarà applicata la sanzione della penale convenzionale ovvero quella della risoluzione a seconda della gravità della violazione;
- c) per le violazioni di cui ai nn. 2) e 6) del Capitolo II, sarà applicata la sanzione della risoluzione.

Nel caso in cui le violazioni previste del Capitolo II siano commesse da lavoratori somministrati ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere o di servizi, le sanzioni verranno applicate, all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte del lavoratore, nei confronti del somministratore o dell'appaltatore.

Nell'ambito dei rapporti con i terzi destinatari, SFC inserisce, nelle lettere di incarico o negli accordi negoziali, apposite clausole che stabiliscano, in caso di violazione del Modello, l'applicazione delle misure sopra indicate.

In ogni caso, per tutte le ipotesi sopra descritte (cfr. Cap. III, Par. 1-2-3), in ossequio a quanto previsto dall'art. 19, comma 3 del D.Lgs. n. 24/2023, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante, è nullo.

Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante che possa provocare allo stesso un "danno ingiusto", secondo quanto disposto dall'art. 2, comma 1, lettera m) del D.Lgs. n. 24/2023.

In caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura ritorsiva avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, si presume che tali comportamenti siano stati posti in essere a causa della segnalazione. Il Datore di lavoro ha l'onere di provare che tali condotte o atti siano motivati da ragioni estranee alla segnalazione, secondo quanto disposto dall'art. 17, commi 2 e 3, del D.Lgs. n. 24/2023.

CAPITOLO IV. IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni sarà di seguito definito con riguardo a ciascuna categoria di Destinatari, indicando:

- la fase della contestazione della violazione all'interessato;
- la fase di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.

Il procedimento di irrogazione ha inizio a seguito del ricevimento, da parte degli organi competenti, della comunicazione con cui l'OdV segnala l'avvenuta violazione del Modello.

In particolare, quando l'OdV riceva una segnalazione (anche anonima) ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza, elementi idonei a configurare una violazione del Modello, dovrà attivarsi per espletare gli opportuni accertamenti.

Esaurita l'attività di controllo, l'OdV valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione sanzionabile del Modello. In caso positivo, l'OdV segnala la violazione agli organi competenti.

1 Il procedimento nei confronti dei soggetti apicali

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un soggetto "apicale", l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione ritenuta opportuna nel caso specifico.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione convoca il componente indicato dall'OdV per un'adunanza del Consiglio, da tenersi entro e non oltre trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- indicare la data della adunanza, con l'avviso all'interessato della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali.

La convocazione deve essere sottoscritta dal Presidente o, nel caso in cui la violazione sia riferibile al Presidente, da almeno due componenti del Consiglio di Amministrazione.

In occasione dell'adunanza del Consiglio, a cui è invitato a partecipare anche l'OdV, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Consiglio, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

La delibera del Consiglio viene comunicata per iscritto all'interessato e all'OdV; quest'ultimo verifica la sua applicazione.

Qualora la sanzione preveda la revoca dall'incarico, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, convoca l'Assemblea per gli opportuni provvedimenti.

Nell'ipotesi in cui la violazione sia riferibile all'interno Consiglio di Amministrazione l'OdV investe della questione il Collegio Sindacale, che provvede alla convocazione dell'Assemblea dei soci per gli opportuni provvedimenti. Il procedimento prosegue secondo le previsioni sopra descritte, in quanto compatibili.

Il procedimento sopra descritto si applica, in quanto compatibile, anche nell'ipotesi di violazioni commesse dai componenti del Collegio Sindacale o dal soggetto incaricato della revisione legale dei conti.

2 Il procedimento nei confronti dei dipendenti

Qualora l'OdV riscontri la violazione del Modello da parte di un dipendente, l'OdV trasmette al Presidente e all'Amministratore Delegato una relazione contenente gli elementi di cui al par. 1 del presente Capitolo.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, SFC tramite l'Amministratore Delegato contesta al dipendente interessato la violazione accertata dall'OdV, a mezzo di comunicazione scritta contenente:

- la puntuale indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro otto giorni dalla ricezione della comunicazione.

La contestazione deve essere sottoscritta dall'Amministratore Delegato. Sulla base della gravità della violazione, il dipendente potrà essere sospeso in via cautelare dalla prestazione lavorativa, fino alla definizione del procedimento disciplinare.

A seguito delle eventuali controdeduzioni del dipendente interessato, l'Amministratore Delegato si pronuncia in ordine alla determinazione ed all'applicazione della sanzione, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari non possono essere comminati prima di otto giorni dalla ricezione della contestazione da parte del dipendente interessato e devono essere notificati a quest'ultimo, a cura dell'Amministratore Delegato, non oltre otto giorni dalla scadenza del termine assegnato per la formulazione delle deduzioni e/o delle giustificazioni scritte.

L'Amministratore Delegato cura l'effettiva applicazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva ed ai regolamenti interni, laddove applicabili.

L'OdV, cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il dipendente può promuovere, nei venti giorni successivi alla ricezione del provvedimento disciplinare, la costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto. In questo caso, la sanzione resta sospesa fino alla pronuncia del collegio.

3 Il procedimento nei confronti dei terzi destinatari

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un terzo destinatario, l'OdV trasmette all'Amministratore Delegato una relazione contenente gli elementi di cui al par. 1 del presente Capitolo.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, l'Amministratore Delegato si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta applicazione della misura, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

L'Amministratore Delegato invia, quindi, al soggetto interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione, nonché il rimedio applicabile secondo le previsioni contrattuali.

Il provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura dell'Amministratore Delegato, che provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge e di regolamento.

L'OdV, cui è inviata per conoscenza la comunicazione, verifica l'applicazione del rimedio contrattuale.