



Fondazione Ente Celeri
BRENO

FONDAZIONE ENTE CELERI ETS

DOCUMENTO	SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE
RIFERIMENTI	MOGC D.LGS 231/01
REVISIONE	Rev. 01 del 30/04/2026

SOMMARIO

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE.....	3
2. DESTINATARI.....	3
3. RIFERIMENTI	3
4. TERMINI E DEFINIZIONI.....	4
5. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	5
5.1 SANZIONI PER I LAVORATORI SUBORDINATI.....	5
5.2 MISURE NEI CONFRONTI DEI VERTICI DELL'ENTE.....	7
5.3 MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI	7
5.4 MISURE NEI CONFRONTI DI SOGGETTI SEGNALATI E SEGNALANTI SECONDO IL WHISTLEBLOWING	8

CONTROLLO DEL DOCUMENTO

TABELLA DI CONTROLLO DELLE REVISIONI		
REV.	DATA	CAUSALE
00	26/02/2019	Prima emissione
01	30/04/2026	Aggiornamento MOGC

Approvato dal CdA in data 30/04/2026

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La Fondazione Ente Celeri ETS (di seguito: Organizzazione) si è dotata di un proprio sistema sanzionatorio e disciplinare, in linea con le disposizioni in materia indicate nei vari CCNL applicati nell'Organizzazione.

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel MOGC è condizione essenziale per assicurare l'efficacia del MOGC stesso. Al riguardo, infatti, l'articolo 6 comma 2, lettera e) del Decreto prevede che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo debbano «[...]introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello[...]». La violazione delle regole di comportamento e delle misure previste dal MOGC da parte di un lavoratore dipendente e/o dei dirigenti della stessa 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 avviato dall'autorità giudiziaria, in quanto le regole di condotta e le procedure interne sono vincolanti per i destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato. L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, dovrà essere, per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività, immediatezza ed equità. Ai fini dell'applicazione del sistema disciplinare sono considerati, a titolo esemplificativo comportamenti sanzionabili la commissione di reati previsti dal D.Lgs. 231/01, la violazione di procedure interne previste dal MOGC (ad esempio la non osservanza delle procedure prescritte, l'omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, etc.) l'adozione, nell'espletamento di attività connesse ai "processi sensibili", di comportamenti non conformi alle prescrizioni del MOGC o violazioni delle norme generali di condotta contenute nel Codice Etico.

2. DESTINATARI

Il presente documento si applica ai seguenti destinatari che si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- organi societari e dirigenza, intesi come coloro che rivestono anche di fatto funzione di rappresentanza, di amministrazione o di direzione, di gestione e di controllo dell'Organizzazione;
- dipendenti con qualsiasi funzione e qualifica;
- collaboratori, intesi come coloro che, operando secondo qualsiasi modalità prevista dalla normativa in vigore, erogano prestazioni in forma coordinata e continuativa nell'interesse dell'Organizzazione;
- fornitori, clienti dell'Organizzazione.

3. RIFERIMENTI

Il presente documento fa riferimento ai requisiti di seguito elencati:

- D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300";

- Linee Guida emesse da Confindustria per l'implementazione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo e correlata documentazione;
- Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati
- UNI/PdR 18:2016 "Responsabilità sociale delle organizzazioni – Indirizzi applicativi alla UNI ISO 26000"
- Legge n. 179 del 30 novembre 2017 («Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato») ovvero l'istituto del "whistleblowing".
- L. 20 maggio 1970, n.300 "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.";
- D. Lgs. 24/23 Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali;
- Nuovi possibili CCNL;
- CCNL UNEBA;
- Contratto Autonomie Locali.

4. TERMINI E DEFINIZIONI

Si riporta la definizione degli acronimi utilizzati nel presente documento:

- MOGC: acronimo di Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01 (Nota: inteso sia come sistema di gestione sia come documento che descrive tale sistema di gestione);
- ODV: acronimo di Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/01;
- ATS: acronimo di Agenzia di Tutela della Salute;
- PA: acronimo di Pubblica Amministrazione;
- Codice etico: documento ufficiale dell'Ente che contiene la dichiarazione dei valori, l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente nei confronti dei "portatori di interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, ecc...). È parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.
- Organismo di Vigilanza: organismo costituito in forma collegiale, dotato di autonomia e indipendenza rispetto agli organi di gestione della Società, e preposto a vigilare in ordine all'efficacia e all'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- Whistle-blowing: uno strumento usato per segnalare tempestivamente eventuali tipologie di rischio, quali ad esempio: pericoli sul luogo di lavoro, danni ad opera dell'organizzazione, danni ambientali, false comunicazioni sociali, negligenze mediche, illecite operazioni finanziarie, minacce alla salute, casi di corruzione e/o concussione;
- Segnalante: Chi è testimone di un illecito o di un'irregolarità sul luogo di lavoro e decide di segnalarlo. Per gli enti privati, il riferimento è alle "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 da persone che esercitano, anche di

- fatto, la gestione e il controllo dello stesso”, nonché a “persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti” precedentemente menzionati;
- Segnalazione: Comunicazione del segnalante avente ad oggetto informazioni “circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto 231e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell’ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte”;
 - Segnalato Il soggetto cui il segnalante attribuisce la commissione del fatto illecito/irregolarità oggetto della segnalazione;
 - Destinatario della segnalazione: Soggetto/i o organo dell’organizzazione privata, che ha il compito di ricevere, analizzare, verificare le segnalazioni (anche con l’eventuale supporto di altre funzioni dell’organizzazione);
 - Canali per le segnalazioni: Canali individuati dall’ente quali mezzi, interni o esterni all’organizzazione stessa, con cui veicolare le segnalazioni. L’ente deve dotarsi di “almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del segnalante”;
 - Ritorsioni: “Atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione.”

5. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

5.1 Sanzioni per i lavoratori subordinati

I comportamenti tenuti dal lavoratore in violazione del presente MOGC sono da considerarsi illeciti disciplinari ai sensi del vigente Contratto Collettivo Nazionale UNEBA e Contratto Enti Locali per il personale dipendente della struttura.

Con riferimento alle sanzioni nei riguardi di detti lavoratori, queste vengono irrogate nel rispetto delle procedure previste dall’art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300. In particolare, in applicazione delle “Norme comportamentali e disciplinari” contenute nel Titolo VII del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro UNEBA, si prevedono i seguenti provvedimenti disciplinari:

biasimo inflitto verbalmente;
biasimo inflitto per iscritto;
multa sino a tre ore di normale retribuzione;
sospensione sino a 10 giorni dal lavoro e dalla retribuzione;
licenziamento disciplinare senza preavviso.

Normalmente il biasimo verbale e quello scritto saranno inflitti nei casi di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva per mancanza già punita con la multa nei sei mesi precedenti.

Incorre nei provvedimenti di biasimo, della multa o della sospensione la dipendente o il dipendente che:

manchi di rispetto verso gli ospiti, solleciti o accetti mance dagli ospiti e loro familiari;
assuma sul lavoro un contegno scorretto ed offensivo verso gli utenti, i soggetti esterni ed i colleghi o compia nei loro confronti atti o molestie, anche di carattere sessuale;

1. non si presenti al lavoro senza giustificato motivo;
2. ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
3. ometta di preavvertire o giustificare le assenze come previsto dal precedente art.69;
4. violi il segreto professionale o d'ufficio;
5. ometta di registrare la presenza secondo le procedure in atto della struttura;
6. non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure che lo esegua con negligenza;
7. fumi nei locali ove ne è fatto espresso divieto;
8. introduca o assuma senza autorizzazione bevande alcoliche negli ambienti di lavoro dell'Istituzione;
9. si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti;
10. partecipi a diverbio litigioso sul luogo di lavoro;
11. bestemmi nei luoghi di lavoro;
12. violi o non osservi le norme igienico-sanitarie di cui alle disposizioni di legge qualora non diversamente sanzionato dalle stesse, nonché le misure di prevenzione infortuni e le disposizioni a tale scopo emanate dall'Istituzione;
13. ometta di comunicare le eventuali variazioni del domicilio o della residenza, nonché le variazioni dei dati personali forniti all'atto dell'assunzione, nei casi in cui vi sia tale obbligo;
14. in orario di lavoro utilizzi il telefono cellulare per fini personali.

Quanto sopra descritto è applicabile al lavoratore che violi le procedure interne previste dal presente MOGC (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del MOGC stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la commissione di "atti che possono arrecare pregiudizio all'economia, all'ordine e all'immagine della Struttura sanitaria" di cui all'art. 71, del CCNL UNEBA sopra indicato.

In particolare, in applicazione delle "Norme comportamentali e disciplinari" contenute nel Titolo V del vigente Contratto Autonomie Locali, si prevede che:

Incorre nei provvedimenti di:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni;
- sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso

Sono altresì previste le sanzioni disciplinari previste dal D.Lgs. n. 165/2001 tra cui:

- sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni;
- sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi;
-

Verrà sanzionato il lavoratore che violi le procedure interne previste dal presente MOGC (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del MOGC stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la commissione di "atti che possono arrecare pregiudizio all'economia, all'ordine e all'immagine della Struttura sanitaria" di cui all'art. 23 e seguenti, del CCNL Autonomie Locali sopra indicato. Per un maggiore dettaglio degli obblighi che devono rispettare i dipendenti si rimanda all'articolo 57 del CCNL in questione

Qualora i comportamenti di cui al punto precedente abbiano carattere di particolare gravità o implichino la commissione di uno dei comportamenti previsti dal capo 7 e 8 dell'art. 25 del sopra citato CCNL, nel rispetto della normativa vigente, è previsto il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, con o senza preavviso.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV e dal Direttore Generale.

5.2 Misure nei confronti dei vertici dell'Ente

Quali figure indicate come vertici della Fondazione, si devono intendere tutte le figure che, sia nel Piano della Governance che nel Piano Organizzativo, vengono designate come detentrici di ruoli di direzione o sono dotate di poteri tali da indirizzare l'attività della Fondazione.

In caso di violazione del MOGC da parte dei vertici dell'Ente, l'OdV informerà tempestivamente il CdA, il Presidente, o in caso di sua assenza, il Direttore Generale. La commissione di uno dei reati previsti dal D.lgs.231/01 comporterà l'immediata convocazione del Consiglio di Amministrazione, per provvedervi il più celermente possibile e, in caso sia stata pronunciata sentenza di condanna per uno dei reati descritti nel Decreto, per provvedere sull'eventuale sanzione/provvedimento più opportuno. I provvedimenti previsti per i soggetti in posizione apicale che commettano uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 potranno decretare, durante gli accertamenti, la sospensione dell'apicale stesso e, a seguito di condanna, la risoluzione contrattuale. Le delibere inerenti le misure adottate nei confronti dei vertici dell'Ente dovranno raggiungere un quorum costitutivo di almeno la metà degli aventi diritto e un quorum deliberativo di almeno $\frac{2}{3}$.

Lo stesso procedimento è previsto nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e del Collegio Sindacale.

5.3 Misure nei confronti di collaboratori esterni

Per collaboratori si intendono coloro i quali, in virtù di specifici mandati o procure, rappresentano l'Ente verso i Terzi. Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente MOGC potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale. Il CdA, con la collaborazione dell'OdV, è responsabile dell'elaborazione, aggiornamento e inserimento nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership di tali specifiche clausole contrattuali che prevedranno anche l'eventuale

richiesta di risarcimento di danni derivanti all'Ente dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

5.4 Misure nei confronti di soggetti segnalati e segnalanti secondo il Whistleblowing

Al fine di poter efficacemente attuare un sistema di WB la Procedura specifica (ALL1) indica chiaramente quelle che potrebbero essere le specifiche sanzioni disciplinari non solo per il segnalato in caso di conferma dei fatti segnalati, ma anche per tutti coloro agiscono in violazione delle Procedure stesse, oltre che per il segnalante dopo aver appurato che la segnalazione aveva finalità calunniose e mendaci.

In particolare, le sanzioni potranno essere previste:

- Nel caso in cui il segnalato sia ritenuto responsabile a seguito dell'attività di indagine svolta dall'organo destinatario della segnalazione;
- In caso di comportamenti abusivi del segnalante;
- In caso di comportamenti ritorsivi o discriminatori da parte dei lavoratori - dirigenti e subordinati - nei confronti del segnalante;
- Nel caso in cui l'organismo preposto a ricevere la segnalazione non verifichi quanto riportato dal segnalante;
- In caso di violazione degli obblighi di riservatezza associati alla gestione delle segnalazioni.

Le sanzioni verranno applicate sulla base dello Statuto dei Lavoratori (legge n. 300/1970) e dei singoli Contratti Collettivi Nazionali, differenziando, quindi, tra soggetti dirigenti e dipendenti.

In particolare, la Legge 176/17 inserisce all'art.6 del D.Lgs 231/01 disposizioni in materia lavoristica: si prevede che il segnalante e l'organizzazione sindacale di riferimento possono denunciare all'Ispezzato Nazionale del Lavoro le misure discriminatorie eventualmente adottate dall'ente (nuovo comma 2-ter, art. 6).

- A conferma di ciò si esprime anche l'art. 17 del D. lgs. 24/2023 che afferma:
- È proibita qualsiasi ritorsione contro il segnalante;
- Si presume che gli atti contro il segnalante siano a causa della sua segnalazione a meno che non venga provato il contrario.

Secondo il medesimo articolo costituiscono ritorsione:

- Il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- La retrocessione di grado o la mancata promozione;
- Il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- La sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- Le note di merito negative o le referenze negative;
- L'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- La coercizione, l'intimidazione, le molestie e l'ostracismo;
- La discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;

- La mancata conversione del contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- Il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- I danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- L’inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l’impossibilità per la persona di trovare un’occupazione nel settore o nell’industria in futuro;
- La conclusione anticipata o l’annullamento del contratto di fornitura di beni e servizi;
- L’annullamento di una licenza o di un permesso;
- La richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Inoltre, viene prevista in via espressa la nullità delle misure ritorsive o discriminatorie, compresi il licenziamento e il mutamento di mansioni, assunte nei confronti del soggetto segnalante in una fase successiva alla denuncia (nuovo comma 2-quater, art. 6). Nel caso di controversie legate all’irrogazione di sanzioni disciplinari o all’adozione di ulteriori misure organizzative con effetti negativi sulle condizioni di lavoro del segnalante (demansionamenti; licenziamenti; trasferimenti), il datore di lavoro ha l’onere di dimostrare che esse sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Inoltre l’articolo 3 (comma 1) si riferisce alle denunce effettuate ai sensi della nuova disciplina e prevede che il perseguimento dell’integrità dell’ente e il contrasto delle malversazioni costituiscono giusta causa per rivelare notizie coperte dall’obbligo del segreto d’ufficio (art. 326 c.p.), professionale (art. 622 c.p.), scientifico e industriale (art. 623 c.p.) e riconducibili all’obbligo di fedeltà dei lavoratori (art. 2.105 c.c.). In questi casi, quindi, se mediante la segnalazione viene rivelato il segreto – oggetto di obbligo di legge – la sanzione penale non si applica, poiché l’interesse all’emersione degli illeciti viene considerato prevalente rispetto a quello di tutela della segretezza.

La giusta causa sopra richiamata non opera, invece, se il soggetto tenuto al segreto professionale è venuto a conoscenza della notizia nell’ambito del rapporto di consulenza o assistenza con l’impresa o la persona fisica interessata (comma 2). In tale ipotesi l’eventuale rivelazione del segreto configura il reato. La norma è applicabile con riferimento non soltanto al soggetto segnalante, ma anche al destinatario della segnalazione che, se ha un rapporto di consulenza o di assistenza con l’ente, potrà opporre il segreto professionale sulle indagini e le valutazioni che siano state effettuate sui fatti denunciati.