



FERB

FONDAZIONE
EUROPEA
RICERCA
BIOMEDICA
ONLUS

ISO 9001
BUREAU VERITAS
Certification



SISTEMA DISCIPLINARE

CODICE: DN_SGQ_06

DATA: 23/05/2024

REVISIONE: 02

INFORMAZIONI E STORIA DEL DOCUMENTO:

Nome file originale:	DN_SGQ_06_r02_Sistema_disciplinare
Modifica rispetto alla precedente Revisione:	Misure nei confronti dei dipendenti Misure nei confronti di Collaboratori, Consulenti e altri soggetti terzi
Eventuale commento:	Redatto dall'Avvocato Rocco Massaro
Pubblicazione:	nella Intranet aziendale in Obbligatorio leggere/leggere entro 30gg dalla data di assunzione sul sito Internet www.ferbonlus.com
Diffusione:	per mezzo di modello MS_SGQ_19 settimana 19_2025

RESPONSABILI:

Responsabilità	Ruolo	Nome	Firma
Documento	Presidente	Franco Cammarota	
Verifica	Avvocato	Rocco Massaro	
Approvazione	Direttore Amministrativo	Massimiliano De' Margheriti	



SISTEMA DISCIPLINARE

Principi generali

- La redazione di un efficace sistema sanzionatorio da applicare in presenza di violazioni delle prescrizioni contenute nel presente Modello di organizzazione costituisce una condizione essenziale e necessaria per garantire l'effettività dello stesso.

L'art. 6, c. 2, lett. e) del D.Lgs. 231/2001 stabilisce che il Modello di organizzazione deve "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

L'art. 7, c. 4, lett. b) stabilisce che l'efficace attuazione del Modello richiede anche "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

L'applicazione delle sanzioni disciplinari è indipendente rispetto all'avvio alla conclusione di un eventuale procedimento penale. Le regole contenute nel Modello sono state assunte dalla società in piena autonomia e sono vincolanti per tutti i soggetti destinatari.

In conformità a quanto stabilito nel decreto, la violazione delle regole contenute nel presente Modello deve essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

Il sistema sanzionatorio della società è strutturato diversamente a seconda dei destinatari, individua con precisione le sanzioni disciplinare da adottare nei confronti dei destinatari con riferimento alle violazioni, infrazioni, elusioni del presente Modello, ed è adeguatamente pubblicato e diffuso fra i soggetti destinatari.

Violazioni del Modello

- A titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello:
 - il compimento di atti/comportamenti non conformi alle disposizioni contenute nel Modello nell'esecuzione di attività nel cui ambito è presente il rischio di commissione di reati-presupposto;
 - la violazione delle disposizioni contenute nel Modello o l'omissione di azioni che:
 - espongono la società a un rischio oggettivo di commissione di uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
 - sono state finalizzate esclusivamente alla commissione di uno di questi reati.



- o la realizzazione di atti/comportamenti non conformi alle disposizioni contenute nel Codice di comportamento

Nel procedimento disciplinare aperto nei confronti dei lavoratori dipendenti, saranno rispettate le procedure e le garanzie previste dalla legge, in particolare quelle contenute nell'art. 7 della legge n. 300 del 1970, ove applicabili, e quanto stabilito nei Contratti Collettivi applicabili.

Misure nei confronti dei Dipendenti

- I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti illeciti disciplinari. La commissione di illeciti disciplinari importa l'applicazione di sanzioni disciplinari.

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 Contratto Collettivo Nazionale di riferimento.

Il sistema disciplinare deve in ogni caso rispettare i limiti al potere sanzionatorio imposti dalla legge n. 300 del 1970 (c.d. Statuto dei lavoratori), ove applicabili, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili, che per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

In particolare, il sistema disciplinare deve risultare conforme ai seguenti principi:

- o il sistema deve essere debitamente pubblicizzato mediante affissione in luogo accessibile ai dipendenti ed eventualmente essere oggetto di specifici corsi di aggiornamento e informazione;
- o le sanzioni devono essere 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: in ogni caso, la sanzione deve essere scelta in base all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia evidenziata, al pregresso comportamento del dipendente, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti provvedimenti disciplinari, alla posizione e alle mansioni svolte dal responsabile e alle altre circostanze rilevanti, tra cui l'eventuale corresponsabilità, anche di natura emissiva, del comportamento sanzionato;
- o la multa non può essere di importo superiore a 4 ore della retribuzione base;



- o la sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può superare i 10 giorni;
- o deve essere assicurato il diritto di difesa al lavoratore al quale sia stato contestato l'addebito (art. 7 legge 300/1970 e art. 2106 c.c.): la contestazione deve essere tempestiva ed il lavoratore può far pervenire all'Organismo di Vigilanza, entro 5 giorni lavorativi dalla contestazione, osservazioni scritte e, se ne fa richiesta, deve essergli garantito il diritto di essere sentito dall'Organismo di Vigilanza; in ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale o scritto non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

La sanzione deve essere adeguata in modo da garantire l'effettività del Modello.

Le sanzioni disciplinari sono:

1. il rimprovero verbale o scritto, applicabile qualora il lavoratore violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere i controlli) o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
2. l'ammonizione scritta, applicabile qualora il lavoratore sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
3. la sospensione dal servizio e dalla retribuzione (non superiore a dieci giorni), applicabile, qualora il lavoratore, nel violare una delle procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno o crei una situazione di potenziale pericolo alla Società, ovvero qualora il lavoratore sia incorso in recidiva nelle mancanze di cui al punto 2);
4. la risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo, applicabile qualora il lavoratore adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e ne costituisca un notevole inadempimento, diretto in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001 o che ne determini la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001;
5. la risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa, applicabile qualora il lavoratore adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e ne costituisca un gravissimo inadempimento, diretto in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001 o



che ne determini la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, nonché il lavoratore che sia incorso con recidiva nelle mancanze di cui al punto 3).

È inteso che saranno seguite tutte le disposizioni e le garanzie previste dalla legge e dai contratti di lavoro in materia di procedimento disciplinare; in particolare si rispetterà:

- l'obbligo — in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare — della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo, con la sola eccezione dell'ammonizione verbale, che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non decorsi i giorni specificatamente indicati per ciascuna sanzione nei contratti di lavoro dalla contestazione dell'addebito.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano validi i poteri conferiti al management della Società, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento, del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale e del livello di responsabilità ed autonomia delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

E' sanzionato - secondo i principi stabiliti nei periodi precedenti - il dipendente che, effettuando una segnalazione mediante il canale di segnalazione interna di cui al Decreto Legislativo 10 marzo 2023, nr. 24 ed oggetto di apposita procedura aziendale, segnala violazioni false aventi natura diffamatoria o calunniosa, fermo restando quanto previsto dall'art. 21, comma I, lett. c), D. Lgs. 24/2023.

E' altresì sanzionato - secondo i principi stabiliti nei periodi precedenti - il dipendente che, essendo incaricato di ricevere e di gestire le segnalazioni interne di cui al Decreto Legislativo 10 marzo 2023, nr. 24 ed oggetto di procedura aziendale, commette ritorsioni, ostacola o tenta di ostacolare la segnalazione o viola l'obbligo di riservatezza oppure non svolge l'attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute.



Misure nei confronti degli Amministratori

- In caso di violazione della normativa vigente o di mancato rispetto delle procedure interne previste dal Modello e dal Codice Etico, da parte degli Amministratori della Società, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e il Consiglio di amministrazione, il quale provvede ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Misure nei confronti di Collaboratori, Consulenti e altri soggetti terzi

- Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti, fornitori, partner o da altri terzi collegati alla Società 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 alla società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

E' sanzionato - secondo i principi stabiliti nel periodo precedente - il collaboratore, consulente, fornitore, partner o il soggetto comunque collegato alla Società da un rapporto contrattuale che, effettuando una segnalazione mediante il canale di segnalazione interna di cui al Decreto Legislativo 10 marzo 2023 , nr. 24 ed oggetto di apposita procedura aziendale, segnala violazioni false aventi natura diffamatoria o calunniosa, fermo restando quanto previsto dall'art. 21, comma I, lett. c), D. Lgs. 24/2023.

E' altresì sanzionato - secondo i principi stabiliti nel primo periodo - il consulente che, essendo incaricato di ricevere e di gestire le segnalazioni interne di cui al Decreto Legislativo 10 marzo 2023, nr. 24 ed oggetto di procedura aziendale, commette ritorsioni, ostacola o tenta di ostacolare la segnalazione o viola l'obbligo di riservatezza oppure non svolge l'attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute.

Misure nei confronti dei dirigenti

- **Misure nei confronti dei dirigenti**

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, del Modello o del Codice di comportamento, o di adozione, nell'esercizio di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme a quanto contenuto e richiesto dal Modello e dal Codice di comportamento stesso, si provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale Area Dirigenza.



Nell'accertamento delle infrazioni e nell'irrogazione delle sanzioni non vengono modificati i poteri attribuiti, nei limiti della propria competenza, agli organi e ai dipendenti della Fondazione. La competenza ad assumere nei confronti dei responsabili le misure più idonee sopra menzionate è del Presidente del Consiglio di Amministrazione o, in caso di conflitti di interesse o per i casi più gravi, del Consiglio di Amministrazione.

Se la violazione fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

Sanzioni per i lavoratori dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigenti

Alla notizia di una violazione del Modello di organizzazione o del Codice di comportamento da parte di un lavoratore dipendente deve essere iniziato un procedimento disciplinare finalizzato all'accertamento di tale illecito. Le sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti sono adottate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge n. 300 del 1970 (Statuto dei lavoratori), ed eventuali normative speciali applicabili, e sono rappresentate dal richiamo verbale, dall'ammonizione scritta, dalla sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di cinque giorni, dal licenziamento per giusta causa o giustificato motivo. Nella definizione del tipo e dell'entità di ciascuna delle sanzioni descritte, dovranno essere considerate:

- l'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- il comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo a eventuali precedenti disciplinari già contestati allo stesso lavoratore;
- le mansioni svolte del lavoratore;
- la posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

MISURE COMUNI A DIPENDENTI, DIRIGENTI E CONSULENTI.

Relativamente all'accertamento delle suddette infrazioni, ai procedimenti disciplinari e all'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti alla Direzione Aziendale per il tramite della Direzione del Personale.

Successivamente all'applicazione della sanzione disciplinare, la Direzione Risorse umane comunica l'irrogazione della sanzione all'OdV.

L'OdV e la Direzione Risorse umane monitorano l'applicazione delle sanzioni disciplinari.



FERB

FONDAZIONE
EUROPEA
RICERCA
BIOMEDICA
ONLUS



Come già anticipato, il Modello e le relative procedure, nonché il Codice di comportamento, saranno resi vincolanti per tutti i dipendenti mediante apposite azioni informative e divulgative.

Oltre ai corsi di formazione, è prevista la consegna dei documenti a ogni neo - assunto e l'affissione dei documenti nella bacheca riservata alle comunicazioni al personale. I documenti saranno anche disponibili nel sito intranet.

Nei confronti dell'agente o di ogni altro collaboratore terzo, consulente e altri soggetti terzi, che si rende responsabile della violazione delle linee di condotta indicate nel presente Modello e nel Codice di comportamento, tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal decreto, si potrà determinare, secondo quanto previsto dal Codice di comportamento, il richiamo al rigoroso rispetto delle disposizioni del Modello, la risoluzione del rapporto contrattuale per giusta causa, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Fondazione, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure sanzionatorie previste nel D.Lgs. 231/2001.

A tal fine è consigliabile prevedere l'inserimento nei contratti di specifiche clausole che diano atto della conoscenza del decreto, richiedano l'assunzione di un impegno ad astenersi da comportamenti idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al medesimo decreto (a prescindere dalla effettiva consumazione del reato o dalla punibilità dello stesso), e che disciplinino le conseguenze in caso di violazione delle previsioni di cui alla clausola.

In particolare, è opportuno prevedere l'integrazione contrattuale nel caso di attività affidate a terzi in "outsourcing", in quanto in tal caso si demanda all'esterno lo svolgimento di compiti propri della Fondazione e appare rilevante la richiesta che tale attività sia svolta nel rispetto dei medesimi criteri di legittimità che sarebbero rispettati nel caso in cui la stessa non fosse esternalizzata.

Competerà all'Organismo di Vigilanza valutare l'idoneità delle misure adottate dalla Fondazione nei confronti dei collaboratori, dei consulenti, e dei terzi e suggerire alla Direzione Aziendale un eventuale aggiornamento delle obbligazioni contrattuali.

Misure nei confronti dei sindaci

- Alla notizia di una violazione del Modello da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza informa tutti i membri del Consiglio di Amministrazione con tempestività. Il Collegio Sindacale, effettuati gli accertamenti necessari e sentito il Consiglio di Amministrazione, adotta i provvedimenti opportuni.