



**SISTEMA DISCIPLINARE  
DI  
ALISEI FORMAZIONE S.R.L.  
In attuazione del D.Lgs. 231/2001**

**STATO DELLE REVISIONI**

Versione	Data	Descrizione
00	01/07/2025	Prima emissione

## INDICE

### **PREMESSA**

#### **Inquadramento normativo e finalità**

#### **1. FINALITÀ DEL SISTEMA DISCIPLINARE**

#### **2. AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI**

- Organo Amministrativo
- Organi di Vigilanza e di Controllo
- Dipendenti
- Soggetti Esterni

#### **3. VIOLAZIONI DEL MODELLO E CATEGORIE DI INFRAZIONI**

- 3.1 Violazioni Lievi
- 3.2 Violazioni Gravi
- 3.3 Violazioni Gravissime
- 3.4 Violazioni del Sistema Whistleblowing

#### **4. SANZIONI APPLICABILI**

- 4.1 Organo Amministrativo
- 4.2 Organi di Vigilanza e Controllo
  - 4.2.1 Organismo di Vigilanza
  - 4.2.2 Revisore Unico
- 4.3 Dipendenti
- 4.4 Soggetti Esterni

#### **5. CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLA SANZIONE**

- Elemento soggettivo
- Gravità oggettiva
- Posizione e Responsabilità
- Circostanze aggravanti e attenuanti

#### **6. PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI**

#### **7. SOSPENSIONE CAUTELARE**

#### **8. RECIDIVA E CONCORSO DI VIOLAZIONI**

#### **9. WHISTLEBLOWING E TUTELA DEL SEGNALANTE**

#### **10. RAPPORTI CON IL PROCEDIMENTO PENALE**

#### **11. IMPUGNAZIONI E RIESAME**

#### **12. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE**

#### **13. MONITORAGGIO E REPORTING**

#### **14. DISPOSIZIONI FINALI**

## PREMESSA

### Inquadramento normativo e finalità

Il presente Sistema Disciplinare è adottato da Alisei Formazione S.r.l. (di seguito “Alisei” o “la Società”) ai sensi dell’art. 6, comma 2, lett. e) e dell’art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/2001, quale parte integrante ed essenziale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dell’Ente di formazione professionale.

L’articolo 6 del Decreto stabilisce che l’efficacia esimente del Modello presuppone, tra l’altro, la predisposizione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Il sistema sanzionatorio costituisce, quindi, un elemento imprescindibile per garantire l’effettività del Modello e rappresenta uno strumento essenziale per promuovere in tutti i Destinatari la consapevolezza della ferma volontà dell’Ente di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle attività aziendali.

Il presente sistema si applica nel rispetto delle disposizioni dello Statuto dei Lavoratori, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile, delle disposizioni contrattuali individuali e delle norme del Codice Civile in materia di rapporti di lavoro e societari.

È importante sottolineare che l’applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall’eventuale instaurazione di un procedimento penale.

La finalità del sistema disciplinare è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione delle disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali 231, indipendentemente dal fatto che tali violazioni integrino o meno gli estremi di una fattispecie di reato.

### 1. FINALITÀ DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Il sistema disciplinare persegue le seguenti finalità:

- garantire l’effettività del Modello attraverso la previsione di sanzioni proporzionate e dissuasive per le violazioni delle prescrizioni in esso contenute
- assicurare il carattere vincolante delle disposizioni del Modello per tutti i destinatari, dimostrando che l’Ente considera tali prescrizioni non come mere raccomandazioni ma come obblighi la cui violazione determina conseguenze concrete
- prevenire la commissione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti mediante l’effetto deterrente delle sanzioni, contribuendo così alla diffusione di una cultura aziendale improntata alla legalità e alla trasparenza
- tutelare l’Ente dal rischio di applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001, che potrebbero derivare da comportamenti non conformi posti in essere dai suoi collaboratori
- valorizzare la cultura della compliance e promuovere comportamenti etici e responsabili da parte di tutti coloro che operano nell’interesse o a vantaggio dell’Ente

### 2. AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI

Il presente sistema disciplinare si applica a tutti i soggetti destinatari del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, come individuati nel paragrafo 2.3 della Parte Generale del Modello adottato dalla Società.

In conformità al paragrafo 9.3 della Parte Generale, i destinatari sono classificati nelle seguenti categorie:

Categoria Destinatari	Specificazione
Organo Amministrativo	Consiglio di Amministrazione - Soggetti in posizione apicale ai sensi art. 5, co. 1, lett. a) D.Lgs. 231/01
Organi di Controllo e Vigilanza	Revisore Unico Organo di Vigilanza
Dipendenti	Tutti i lavoratori subordinati - Soggetti sottoposti ai sensi art. 5, co. 1, lett. b) D.Lgs. 231/01
Soggetti Esterni	Collaboratori e consulenti Docenti e formatori esterni Fornitori di beni e servizi Partner e altri soggetti terzi

Per la descrizione completa delle funzioni e responsabilità di ciascuna categoria si rinvia al paragrafo 2.3 della Parte Generale del Modello.

### **3. VIOLAZIONI DEL MODELLO E CATEGORIE DI INFRAZIONI**

Ai fini dell'applicazione del presente sistema disciplinare, costituisce violazione del Modello qualsiasi comportamento attivo od omissivo non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, nel Codice Etico e nelle procedure aziendali adottate in attuazione del D.Lgs. 231/2001.

La violazione può consistere nella messa in atto di condotte espressamente vietate, nell'omissione di comportamenti o adempimenti prescritti, nel mancato rispetto delle procedure di controllo previste, nella violazione degli obblighi informativi verso l'Organismo di Vigilanza o nella inosservanza dei principi etici che devono ispirare l'attività dell'Ente.

Le violazioni del Modello sono classificate, in base alla loro gravità e alla potenzialità lesiva, in tre categorie: violazioni lievi, violazioni gravi e violazioni gravissime.

#### **3.1 Violazioni Lieve**

Si configuran come violazioni lievi quelle condotte che, pur costituendo inosservanza delle prescrizioni del Modello, si caratterizzano per il carattere formale della violazione, l'assenza di intenzionalità, la mancanza di un rischio concreto di commissione di reati presupposto e l'assenza di pregiudizio diretto per l'Ente o per terzi. Rientrano in questa categoria, a titolo esemplificativo:

- l'inosservanza occasionale e non reiterata degli obblighi documentali previsti dalle procedure, come la mancata compilazione per dimenticanza di registri formativi o check-list didattiche, purché tale omissione non riguardi documentazione di particolare rilevanza
- il ritardo non giustificato ma contenuto nella trasmissione di documentazione o informazioni all'Organismo di Vigilanza, sempre che non si tratti di informazioni urgenti o particolarmente rilevanti
- la mancata partecipazione, senza giustificato motivo, a sessioni formative obbligatorie sul Modello, qualora si tratti di assenza isolata e non reiterata
- incompletezze o imprecisioni non sostanziali nella compilazione di documenti amministrativi o gestionali che non abbiano rilevanza per la prevenzione dei reati presupposto
- il ritardo o l'incompletezza nella tenuta della documentazione interna prevista dalle procedure, quando tale inadempimento non comprometta l'efficacia del sistema di controllo

#### **3.2 Violazioni Gravi**

Costituiscono violazioni gravi quelle condotte che, pur non integrando direttamente gli estremi di un reato presupposto, espongono l'Ente a un rischio concreto, ancorché non immediato, di commissione di tali reati, ovvero compromettono significativamente l'efficacia dei controlli previsti dal Modello.

Nel settore di attività dell'Ente, rivestono particolare gravità le violazioni relative alla sicurezza sul lavoro negli ambienti formativi e alla tutela della salute degli allievi e del personale, quali il mancato rispetto delle procedure di sicurezza nell'utilizzo di laboratori e attrezzature didattiche, l'omessa segnalazione di situazioni di pericolo per il personale o per gli allievi, la mancata verifica dell'idoneità tecnico-professionale di docenti e collaboratori esterni.

Costituiscono altresì violazioni gravi i comportamenti che riguardano i rapporti con la Pubblica Amministrazione, settore particolarmente sensibile per l'Ente. Rientrano in questa categoria:

- le promesse o offerte di utilità, anche di modesta entità, a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, inclusi funzionari regionali, ispettori del lavoro, funzionari di altri enti pubblici con cui l'Ente intrattiene rapporti
- la presentazione di dichiarazioni non veritiera o documentazione alterata nell'ambito di procedimenti di accreditamento, di richieste di finanziamenti pubblici o di fondi interprofessionali, di partecipazione a bandi o gare pubbliche
- l'omessa comunicazione tempestiva all'Organismo di Vigilanza di richieste anomale, pressioni o sollecitazioni indebite provenienti da funzionari pubblici
- la violazione delle procedure previste per la gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione,

Altre violazioni gravi riguardano:

- la tenuta irregolare della contabilità, l'omessa o inesatta registrazione di operazioni rilevanti, la rappresentazione non veritiera della situazione economica, patrimoniale o finanziaria dell'Ente
- l'impedimento o l'ostacolo alle funzioni di controllo dell'Organismo di Vigilanza o del Revisore Unico
- la falsificazione o l'alterazione di documenti relativi alle qualifiche professionali di docenti e formatori, ai titoli degli allievi, ai registri formativi, agli attestati di frequenza e di competenza
- l'impiego di personale docente privo delle necessarie qualifiche, autorizzazioni o abilitazioni richieste dalla normativa e dagli standard di accreditamento
- l'irregolare gestione dei fondi pubblici e dei finanziamenti destinati alla formazione, compreso l'utilizzo per finalità diverse da quelle per cui sono stati erogati
- la violazione reiterata o sistematica degli obblighi di comunicazione verso l'Organismo di Vigilanza, l'occultamento di informazioni rilevanti per l'attività di vigilanza.

### 3.3 Violazioni Gravissime

Si configurano come violazioni gravissime quelle condotte che integrano direttamente gli estremi di uno dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti, che espongono l'Ente a un rischio immediato e concreto di responsabilità ai sensi del D.Lgs. 231/2001, ovvero che compromettono in modo irreparabile l'affidabilità e la fiducia riposte nel soggetto che le ha commesse.

Rientrano in questa categoria:

- tutte le condotte che integrano direttamente uno dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001 applicabili all'attività dell'Ente, quali i reati contro la Pubblica Amministrazione (corruzione, concussione, induzione indebita), i reati societari, i reati di omicidio colposo o lesioni colpose gravi derivanti dalla violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro, i reati informatici, i reati di ricettazione e riciclaggio, i reati tributari, i reati in materia di impiego di lavoratori stranieri irregolari
- la presentazione di dichiarazioni fraudolente o documentazione falsa per l'ottenimento di finanziamenti pubblici, contributi o sovvenzioni
- l'utilizzo consapevole di fondi pubblici o di finanziamenti per finalità diverse da quelle per cui sono stati erogati, con alterazione della documentazione probatoria

- la falsificazione sistematica di registri formativi, attestati di frequenza, certificazioni di competenza o altra documentazione relativa alle attività formative
- l'organizzazione di corsi di formazione finti o la falsificazione delle presenze degli allievi al fine di ottenere o mantenere indebitamente finanziamenti pubblici
- l'impeditimento con qualsiasi mezzo delle attività di controllo dell'Organismo di Vigilanza, il rifiuto reiterato di fornire informazioni o documenti richiesti, la falsificazione di documenti destinati all'OdV o agli organi di controllo
- le violazioni delle norme di sicurezza negli ambienti formativi che abbiano causato o che avrebbero potuto causare infortuni gravi o mortali al personale o danni gravi alla salute degli allievi
- la recidiva in violazioni gravi, ovvero la commissione di ulteriori violazioni gravi entro ventiquattro mesi dall'applicazione di una sanzione per precedente violazione grave

### **3.4 Violazioni del Sistema Whistleblowing**

Data la particolare rilevanza del sistema di segnalazione delle violazioni quale presidio fondamentale per l'emersione di condotte illecite e per l'efficacia del Modello, le violazioni delle norme in materia di whistleblowing sono sanzionate con particolare rigore, in conformità alle Linee Guida ANAC (Delibera n. 311/2023 e successive integrazioni).

Ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, del D.Lgs. 231/2001 e dell'art. 21 del D.Lgs. 24/2023, le violazioni in materia di whistleblowing costituiscono fonte di responsabilità disciplinare e possono comportare l'applicazione di sanzioni amministrative pecuniarie da parte di ANAC da € 10.000 a € 50.000.

Il sistema disciplinare dell'Ente prevede apposite sanzioni, nel rispetto dei principi di proporzionalità e gradualità, per le seguenti fattispecie di violazione:

#### **A) Violazioni Gravissime - Ritorsioni e Ostacolo alla Segnalazione**

Costituiscono violazioni gravissime punite con le sanzioni più severe:

- Atti di ritorsione, anche solo tentati o minacciati, nei confronti del segnalante, quali: licenziamento, sospensione, demansionamento, trasferimento ingiustificato, mancato rinnovo del contratto a termine, modifica unilaterale delle condizioni di lavoro, mobbing, comportamenti vessatori, ostracismo, esclusione da corsi di formazione o da opportunità professionali, blocco di progressioni di carriera, valutazioni negative pretestuose
- Ostacolo o tentato ostacolo alla segnalazione whistleblowing, inclusi: dissuasione dal segnalare, minacce o intimidazioni preventive, ostacoli materiali all'accesso ai canali di segnalazione, mancata attivazione del canale interno di segnalazione
- Violazione dell'obbligo di riservatezza: rivelazione dell'identità del segnalante senza suo consenso espresso (salvo obblighi di legge), diffusione del contenuto della segnalazione a soggetti non autorizzati, utilizzo improprio delle informazioni della segnalazione
- Segnalazioni manifestamente infondate effettuate con dolo o colpa grave, finalizzate a danneggiare reputazione o posizione lavorativa del segnalato, accertata responsabilità civile per diffamazione o calunnia

#### **B) Violazioni Gravi - Omissioni Gestionali del Sistema**

Costituiscono violazioni gravi:

- Mancata istituzione o adozione di procedure per l'effettuazione o gestione delle segnalazioni non conformi al D.Lgs. 24/2023 (responsabilità dell'organo di indirizzo)
- Mancato svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute da parte del gestore
- Mancato riscontro alla persona segnalante nei termini previsti (3 mesi dall'avviso di ricevimento o dalla scadenza dei 7 giorni dalla presentazione) senza giustificato motivo
- Omessa trasmissione dell'avviso di ricevimento entro 7 giorni dalla segnalazione
- Mancata o inadeguata formazione del personale e del gestore delle segnalazioni

- Omesso coinvolgimento delle organizzazioni sindacali nell'attivazione del canale (art. 4, co. 1, D.Lgs. 24/2023)
- Mancata o inadeguata diffusione delle informazioni sul canale di segnalazione e sulle tutele whistleblowing

#### C) Violazioni Lievi - Inadempimenti Formali

Costituiscono violazioni lievi:

- Ritardi contenuti e non reiterati nel riscontro al segnalante (oltre i 3 mesi ma entro 4 mesi)
- Incompletezze non sostanziali nella documentazione delle segnalazioni
- Ritardi nella trasmissione di segnalazioni pervenute erroneamente al soggetto competente (oltre 7 giorni ma entro 15 giorni)
- Inadeguatezze minori nella custodia della documentazione che non compromettano la riservatezza

### 4. SANZIONI APPLICABILI

Le sanzioni disciplinari sono definite in conformità al paragrafo 9.3 della Parte Generale del Modello e variano in funzione della categoria del destinatario e della gravità della violazione, nel rispetto del principio di proporzionalità (paragrafo 9.2 Parte Generale).

#### 4.1 Organo Amministrativo

Riferimento normativo: Legge e Statuto Societario. Le sanzioni sono deliberate dall'Assemblea dei Soci su proposta dell'OdV.

Violazioni lievi: Richiamo OdV + monitoraggio rafforzato + piano correttivo

Violazioni gravi: Revoca deleghe + relazione OdV a Soci + vigilanza straordinaria + Assemblea Straordinaria

Violazioni gravissime: Revoca dalla carica per giusta causa + azione di responsabilità e risarcimento danni

#### Sanzioni per Violazioni Whistleblowing

L'organo di indirizzo è responsabile dell'istituzione e funzionamento del sistema whistleblowing (art. 21 D.Lgs. 24/2023). Violazioni espongono a sanzioni ANAC €10.000-50.000 con responsabilità solidale dei componenti.

Tipo A (Ritorsioni): Revoca giusta causa + azione responsabilità incluse sanzioni ANAC + segnalazione ANAC

Tipo B (Omissioni gestionali): Relazione OdV + piano correttivo obbligatorio (15gg) + Assemblea Straordinaria

Tipo C (Lievi): Richiamo formale + piano correttivo

#### 4.2 Organi di Vigilanza e Controllo

##### 4.2.1 Organismo di Vigilanza

Le sanzioni sono deliberate dal CdA.

Violazioni gravi: Revoca incarico con impossibilità rinnovo

Violazioni gravissime: Revoca immediata + azione responsabilità incluse sanzioni per inefficacia Modello

#### Sanzioni Whistleblowing:

Tipo A: Revoca immediata + responsabilità incluse sanzioni ANAC

Tipo B: Revoca con impossibilità rinnovo

##### 4.2.2 Revisore Unico

Le sanzioni sono deliberate dall'Assemblea dei Soci su proposta OdV/CdA.

Violazioni lievi: Richiamo formale verbalizzato

Violazioni gravi: Convocazione Assemblea per comunicazione violazione

Violazioni gravissime: Proposta revoca giusta causa + azione responsabilità

### 4.3 Dipendenti

Riferimento normativo: Art. 7 Legge 300/1970 e CCNL di Categoria applicato.

Alisei Formazione s.r.l. - Via Fiume Ronco, 9 - 47122 Forlì (FC) Tel. 0543.774124 Fax 0543.774866 Partita IVA e C.F. 04030530408 - www.aliseiformazione.it - info@aliseiformazione.it

Violazioni lievi: Richiamo verbale o Ammonizione scritta

Violazioni gravi: Multa o Sospensione – nella misura stabilita dal CCNL

Violazioni gravissime: Licenziamento con o senza preavviso

### **Sanzioni per Violazioni Whistleblowing**

Tipo A (Ritorsioni): Licenziamento senza preavviso per giusta causa

Tipo B (Lievi): Ammonizione scritta

### **4.4 Soggetti Esterni**

Riferimento normativo: Clausole risolutive espresse inserite nei contratti. Risoluzione con facoltà di richiedere risarcimento danni, fermo restando applicazione D.Lgs. 231/01 in caso coinvolgimento reati.

Violazioni lievi: Invito formale rispetto Modello + misure correttive

Violazioni gravi: Sospensione contratto + esclusione affidamenti 12-24 mesi

Violazioni gravissime: Risoluzione immediata + esclusione definitiva + risarcimento + segnalazione autorità

## **5. CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLA SANZIONE**

Il processo di determinazione della sanzione applicabile è modulato su criteri che assicurano la proporzionalità della risposta sanzionatoria alla gravità del caso specifico.

I criteri principali sono:

### 1. Elemento Soggettivo

- Violazione dolosa: commessa con piena consapevolezza (forma più grave)
- Violazione colposa: commessa per negligenza, imprudenza o imperizia

### 2. Gravità Oggettiva

- Entità del danno causato o del pericolo creato
- Rilevanza penale della condotta
- Bene giuridico leso (sicurezza, trasparenza, correttezza nei rapporti con PA)

### 3. Posizione e Responsabilità

- Livello gerarchico e poteri discrezionali
- Doveri di vigilanza per chi ha funzioni di coordinamento

### **Circostanze Aggravanti e Attenuanti**

Circostanze Aggravanti	Circostanze Attenuanti
Recidiva (violazioni entro 24 mesi) Concorso di violazioni Occultamento della violazione Coinvolgimento di terzi Danno effettivo per l'Ente	Collaborazione nell'accertamento Risarcimento spontaneo del danno Confessione tempestiva Assenza di precedenti Minima gravità o lieve colpa

## **6. PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI**

L'applicazione delle sanzioni disciplinari avviene nel rispetto di un procedimento che garantisce il diritto di difesa dell'interessato e assicura l'accertamento oggettivo dei fatti, nel pieno rispetto delle disposizioni dell'art. 7 della Legge 300/1970 per i lavoratori subordinati e delle analoghe garanzie procedurali per gli altri destinatari.

### **Fasi del procedimento:**

#### **1. Rilevazione della violazione**

- Attività di vigilanza dell'OdV

- Segnalazioni whistleblowing
- Rilevazione da parte di responsabili di area
- Accertamenti di autorità pubbliche

## **2. Istruttoria (condotta dall'OdV)**

- Acquisizione di documenti e informazioni
- Audizione del presunto responsabile e testimoni
- Verifica di precedenti disciplinari
- Conclusione entro 30-60 giorni

## **3. Relazione dell'OdV**

- Descrizione dei fatti accertati
- Qualificazione della violazione (lieve, grave, gravissima)
- Proposta motivata di sanzione

## **4. Contestazione formale (CDA)**

- Descrizione dettagliata dei fatti contestati
- Indicazione delle norme violate
- Termine per presentare giustificazioni (minimo 5 giorni lavorativi)

## **5. Difesa dell'interessato**

- Presentazione di giustificazioni scritte
- Richiesta di audizione personale
- Assistenza di rappresentante sindacale

## **6. Decisione finale (CDA)**

- Archiviazione se le giustificazioni sono valide
- Irrogazione della sanzione con motivazione
- Comunicazione entro 15 giorni dall'audizione

Durante tutto il procedimento è garantita la massima riservatezza sull'identità di eventuali segnalanti e sui fatti oggetto di accertamento fino alla decisione finale.

## **7. SOSPENSIONE CAUTELARE**

In caso di violazioni di particolare gravità, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, può essere disposta la sospensione cautelare del lavoratore dal servizio.

La sospensione cautelare ha durata massima fino alla conclusione del procedimento disciplinare e comunque non superiore a sessanta giorni, salvo proroga per particolare complessità del caso.

## **8. RECIDIVA E CONCORSO DI VIOLAZIONI**

Si configura recidiva quando il soggetto, nei ventiquattro mesi successivi all'applicazione di una sanzione disciplinare per violazione del Modello, commette un'ulteriore violazione. La recidiva costituisce circostanza aggravante e comporta un inasprimento del trattamento sanzionatorio.

Quando con una singola condotta il soggetto commette più violazioni del Modello si applica il principio del cumulo giuridico. Quando invece con più condotte distinte il soggetto commette più violazioni contestualmente rilevate si applica il principio del cumulo materiale temperato.

## **9. WHISTLEBLOWING E TUTELA DEL SEGNALANTE**

In conformità al paragrafo 9.4 della Parte Generale del Modello, ALISEI FORMAZIONE S.R.L. si attiene alle disposizioni del D.Lgs. 24/2023 per la gestione del sistema di segnalazione delle violazioni (whistleblowing).

Per la disciplina completa del sistema whistleblowing si rinvia alla Procedura 231 n.12 'Segnalazione sospetti - Whistleblowing', che definisce:

- Canali di segnalazione interna (gestiti da soggetti preposti) ed esterna (gestiti da ANAC)
- Garanzie di riservatezza e protezione dei segnalanti

- Modalità di gestione e trattazione delle segnalazioni
- Divieto di ritorsioni e misure di tutela

Le sanzioni disciplinari per le violazioni del sistema whistleblowing sono integralmente definite nel presente Sistema Disciplinare alle sezioni 3.4 (tipologie di violazioni) e 4 (sanzioni applicabili per ciascuna categoria di destinatari).

L'inosservanza e le violazioni accertate sono sempre comunicate all'Organismo di Vigilanza, che provvede all'attivazione del procedimento disciplinare secondo quanto previsto al punto 6 del presente documento.

ANAC è individuata quale autorità competente per l'applicazione di sanzioni amministrative pecuniarie da €10.000 a €50.000 nei confronti dell'organo di indirizzo responsabile delle violazioni di cui all'art. 21 D.Lgs. 24/2023.

## **10. RAPPORTI CON IL PROCEDIMENTO PENALE**

Il procedimento disciplinare è autonomo rispetto a eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto i medesimi fatti. L'Ente può quindi procedere all'accertamento disciplinare e all'irrogazione della sanzione indipendentemente dall'avvio, dalla pendenza o dall'esito del procedimento penale.

## **11. IMPUGNAZIONI E RIESAME**

Le sanzioni irrogate ai lavoratori dipendenti possono essere impugnate secondo le modalità previste dall'art. 7 della Legge 300/1970, dal CCNL applicabile e dal contratto individuale.

Indipendentemente dalle procedure di impugnazione, l'interessato può chiedere all'OdV un riesame della sanzione applicata entro trenta giorni dalla comunicazione. L'OdV valuta la richiesta entro trenta giorni e formula un parere non vincolante all'organo che ha irrogato la sanzione.

## **12. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE**

Il presente Sistema Disciplinare è oggetto di specifica attività di formazione e comunicazione a tutti i destinatari del Modello.

Il documento è:

- Pubblicato sul sito internet dell'Ente
- Consegnato a ogni nuovo assunto al momento dell'assunzione
- Illustrato durante le sessioni formative obbligatorie sul Modello
- Richiamato nei contratti con soggetti terzi rilevanti

## **13. MONITORAGGIO E REPORTING**

L'Organismo di Vigilanza monitora costantemente l'applicazione del sistema disciplinare e ne riferisce nella propria relazione annuale agli organi sociali.

La relazione dà conto di:

- Numero e tipologia di violazioni rilevate
- Procedimenti disciplinari avviati
- Sanzioni applicate e loro adeguatezza
- Tempi medi di conclusione dei procedimenti
- Proposte di miglioramento del sistema

## **14. DISPOSIZIONI FINALI**

Il presente Sistema Disciplinare entra in vigore dalla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione e si applica a tutti i fatti successivi a tale data.

È parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 adottato dalla Società.



In caso di contrasto tra le disposizioni del presente Sistema Disciplinare e altre fonti normative o contrattuali prevalgono le disposizioni di legge inderogabili, in particolare quelle contenute nello Statuto dei Lavoratori, nel Codice Civile e nelle leggi speciali.

L'eventuale nullità o inefficacia di singole disposizioni non comporta la nullità dell'intero sistema, che rimane valido per la parte non affetta da nullità.

Ogni modifica al presente Sistema Disciplinare è proposta dall'OdV o dal CdA, approvata dal CdA e comunicata tempestivamente a tutti i destinatari.

**Il presente Sistema Disciplinare è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data:**

**01/07/2025**

**Per il Consiglio di Amministrazione**

**Il Presidente Agostino Ravaioli**

*Questo documento è disponibile sul sito [www.aliseiformazione.it](http://www.aliseiformazione.it) e presso la sede sociale.*