



FORM & A.T.P. S.r.l.

C.F. 02223970613 — P.IVA 07607040636 — Via Molise 7/9 — 80142 Napoli (NA)

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

ALLEGATO 7

SISTEMA DISCIPLINARE

Revisione 2.0

STATO DELLE REVISIONI

Rev.	Data	Causale
1.0	02/02/2015	Sistema disciplinare previgente
2.0	09/10/2026	Revisione integrale: classificazione delle violazioni e criteri di graduazione; misure nei confronti dell'Amministratore Unico e delle procuratrici speciali; misure verso i terzi; tutela dei segnalanti; procedimento e registro

Adottato con determina dell'Amministratore Unico del 09/10/2026 e affisso presso ciascuna sede.

Indice

1. FUNZIONE E FONDAMENTO	3
1.1 Perché il Modello richiede un sistema disciplinare	3
1.2 Autonomia rispetto al procedimento penale	3
1.3 Rapporto con la disciplina del rapporto di lavoro.....	3
1.4 Rilievo specifico per la Società.....	3
2. DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE.....	4
3. PRINCIPI DEL PROCEDIMENTO.....	4
4. CONDOTTE RILEVANTI E CRITERI DI GRADUAZIONE.....	5
4.1 Classificazione delle violazioni	5
4.2 Criteri di graduazione.....	5
5. SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI.....	5
6. SANZIONI PER I DIRIGENTI	6
7. MISURE NEI CONFRONTI DELL'AMMINISTRATORE UNICO E DELLE PROCURATRICI SPECIALI.....	6
8. MISURE NEI CONFRONTI DEL REVISORE LEGALE, DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E DEL RESPONSABILE DELLA PROTEZIONE DEI DATI.....	7
9. LAVORATORI SOMMINISTRATI, TIROCINANTI E APPRENDISTI	7
10. MISURE NEI CONFRONTI DEI TERZI.....	7
11. TUTELA DI CHI SEGNALE E SANZIONE DELLE RITORSIONI	8
12. IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE.....	8
12.1 Avvio e istruttoria	8
12.2 Contestazione e contraddittorio.....	9
12.3 Provvedimento	9
12.4 Ruolo dell'Organismo di Vigilanza.....	9
12.5 Registro dei procedimenti	9
13. PUBBLICITÀ, ENTRATA IN VIGORE E RIESAME	9

1. FUNZIONE E FONDAMENTO

1.1 Perché il Modello richiede un sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e), e l'art. 7, comma 4, lett. b), del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (il «Decreto») richiedono che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate, e che tale sistema sia efficacemente attuato.

Il presente Allegato costituisce il sistema disciplinare della Società. Esso è richiamato dalla Parte Generale, dal Codice Etico e dai Protocolli Specifici di cui all'Allegato 4, e ne integra le previsioni.

1.2 Autonomia rispetto al procedimento penale

L'illecito disciplinare consiste nella violazione della regola organizzativa ed è autonomo rispetto alla fattispecie di reato. Ne consegue che:

- l'applicazione della sanzione prescinde dall'avvio, dallo svolgimento e dall'esito di un eventuale procedimento penale relativo al medesimo fatto;
- la sanzione è applicabile anche quando la condotta non integri alcun reato, essendo sufficiente la violazione del Modello, del Codice Etico o dei Protocolli;
- la sanzione è applicabile anche quando il reato non si sia perfezionato, ovvero non sia stato commesso, purché la condotta abbia esposto la Società al relativo rischio;
- l'eventuale assoluzione in sede penale non comporta di per sé il venir meno della rilevanza disciplinare del fatto.

Il principio, che potrebbe apparire severo, è imposto dalla funzione preventiva del Modello: se la sanzione fosse subordinata all'accertamento penale, il sistema disciplinare interverrebbe soltanto quando il rischio si è già realizzato e il presidio avrebbe già fallito.

1.3 Rapporto con la disciplina del rapporto di lavoro

Il presente sistema si applica nel rispetto dell'art. 7 della L. 20 maggio 1970, n. 300, delle disposizioni del contratto collettivo applicato e delle norme in materia di rapporto di lavoro. Esso non introduce sanzioni ulteriori rispetto a quelle previste dal contratto collettivo, ma individua le condotte che, costituendo violazione del Modello, integrano illecito disciplinare, e ne definisce la graduazione.

Ove il contratto collettivo applicato preveda una graduazione difforme da quella indicata al capitolo 4, prevale il contratto collettivo; la difformità è segnalata all'Organismo di Vigilanza ai fini dell'aggiornamento del presente documento. Il Responsabile della Gestione economico-finanziaria, d'intesa con il consulente del lavoro, verifica in sede di prima applicazione la coerenza delle sanzioni indicate al capitolo 5 con il codice disciplinare del contratto collettivo applicato dalla Società e ne dà atto per iscritto.

1.4 Rilievo specifico per la Società

Tre circostanze rilevate nell'Allegato 6 — Risk Assessment incidono direttamente sul funzionamento del presente sistema e vanno esplicitate.

La prima è la concentrazione dei poteri al vertice: l'Amministratore Unico riunisce tutti i poteri di amministrazione, rappresentanza e firma ed è socio; le procuratrici speciali esercitano poteri rilevanti nel ciclo dei finanziamenti. Una parte significativa delle violazioni astrattamente ipotizzabili ricadrebbe pertanto nell'ambito del capitolo 7. La disciplina di tale capitolo e il meccanismo di informativa all'assemblea dei soci ivi previsto non hanno carattere residuale, ma costituiscono un presidio essenziale del sistema.

La seconda è la rilevanza dei terzi: una parte rilevante dell'attività è resa da docenti, tutor, coordinatori e consulenti esterni, i cui costi sono rendicontati agli enti finanziatori, e nei servizi di consulenza da collaboratori che operano presso i clienti. Le misure di cui al capitolo 10 costituiscono un presidio essenziale, la cui effettività dipende dalla presenza nei contratti delle clausole che le rendono azionabili.

La terza è la pluralità delle sedi e la presenza del Laboratorio Talenti: la pubblicità del sistema deve essere assicurata in ciascuna sede, e le violazioni delle regole di sicurezza nel Laboratorio da parte dei docenti con funzione di preposto sono qualificate secondo la loro idoneità a esporre i discenti a pericolo.

2. DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente sistema si applica a tutti i destinatari del Modello, secondo la ripartizione seguente.

Categoria	Regime applicabile
Dipendenti non dirigenti	Capitolo 5. Sanzioni previste dal contratto collettivo applicato, irrogate nel rispetto dell'art. 7 della L. 300/1970.
Dirigenti	Capitolo 6. Misure proporzionate alla gravità, fino alla risoluzione del rapporto. Secondo i dati INPS, un dirigente era presente nel solo primo trimestre 2026; la disciplina opera per le assunzioni o attribuzioni di qualifica successive.
Amministratore Unico e procuratrici speciali	Capitolo 7. Per l'Amministratore Unico, misure di competenza dell'assemblea dei soci, fino alla revoca e all'azione di responsabilità; per le procuratrici, misure dell'Amministratore Unico fino alla revoca della procura, ferme quelle di natura lavoristica ove dipendenti.
Revisore legale, Organismo di Vigilanza e responsabile della protezione dei dati (DPO)	Capitolo 8. Per l'Organismo, diffida e, nei casi di giusta causa, revoca secondo l'Allegato 3; per il revisore legale, segnalazione all'assemblea dei soci secondo la disciplina applicabile all'incarico; per il DPO, rimedi contrattuali nei limiti dell'art. 38, par. 3, del Regolamento (UE) 2016/679.
Lavoratori somministrati, tirocinanti e apprendisti	Capitolo 9. Misure di competenza del soggetto titolare del rapporto, attivate su segnalazione della Società.
Docenti, tutor, coordinatori, consulenti, professionisti, fornitori e partner di progetto	Capitolo 10. Rimedi di natura contrattuale, dalla diffida alla risoluzione, con esclusione dall'Elenco dei terzi qualificati.

Il sistema si applica alle condotte tenute nell'esercizio delle funzioni o comunque in occasione del rapporto con la Società, ivi comprese quelle poste in essere all'esterno delle sedi e mediante strumenti informatici personali, ove riferibili all'attività lavorativa o professionale. Vi rientrano in particolare le condotte tenute in aula, nel Laboratorio Talenti, presso le imprese clienti, nella gestione dei registri didattici e degli attestati e nell'accesso alle piattaforme telematiche degli enti finanziatori e dei clienti.

3. PRINCIPI DEL PROCEDIMENTO

L'applicazione delle sanzioni è retta dai principi seguenti, la cui inosservanza vizia il provvedimento.

- **Legalità.** È sanzionabile la sola condotta che costituisca violazione di una prescrizione del Modello, del Codice Etico o dei Protocolli previamente portata a conoscenza dell'interessato.
- **Contraddittorio.** Nessuna sanzione può essere irrogata senza previa contestazione dell'addebito e senza che l'interessato sia stato sentito a sua difesa (art. 7, comma 2, della L. 300/1970); salvo che per il rimprovero verbale, la contestazione è scritta e la sanzione non può essere applicata prima che siano decorsi cinque giorni dalla contestazione.
- **Proporzionalità.** La sanzione è commisurata alla gravità della violazione secondo i criteri di cui al § 4.2.
- **Tempestività.** La contestazione è formulata senza ingiustificato ritardo dalla conoscenza del fatto; il provvedimento è adottato entro un termine ragionevole dalla scadenza del termine a difesa.
- **Specificità.** La contestazione indica il fatto in modo determinato, con riferimento alla prescrizione violata, così da consentire l'effettivo esercizio del diritto di difesa.
- **Divieto di duplicazione.** Il medesimo fatto non può essere sanzionato più di una volta; la recidiva rileva quale criterio di graduazione e non come autonomo illecito.
- **Non discriminazione.** La sanzione non può essere determinata né graduata in ragione di caratteristiche personali dell'interessato, dell'avere esercitato diritti sindacali o dell'avere effettuato una segnalazione.

4. CONDOTTE RILEVANTI E CRITERI DI GRADUAZIONE

4.1 Classificazione delle violazioni

Le violazioni del Modello sono classificate in tre classi di gravità. La classificazione ha valore orientativo: la collocazione della singola condotta è determinata in concreto secondo i criteri di cui al § 4.2 e può discostarsi dalla classe indicata, con motivazione espressa.

Classe	Condotte
A — Lieve	Inosservanza formale di una prescrizione procedurale non incidente sul presidio sostanziale; ritardo non reiterato nella trasmissione di un flusso informativo dovuto; incompletezza sanabile della documentazione di un fascicolo di progetto o di un fascicolo di qualifica; mancata partecipazione, senza giustificato motivo, a una sessione formativa obbligatoria; omessa restituzione o comunicazione di un omaggio eccedente i limiti stabiliti.
B — Grave	Inosservanza di una prescrizione incidente sul presidio sostanziale: omissione o reiterato ritardo dei flussi informativi; mancata trasmissione all'Organismo di Vigilanza di un rapporto di verifica o di audit disponibile presso la funzione; omessa dichiarazione di una situazione di conflitto di interessi; conferimento di incarico a docente, tutor o fornitore non qualificato al di fuori delle ipotesi consentite; omessa acquisizione dell'evidenza autonoma della prestazione per un costo destinato alla rendicontazione; compilazione differita del registro didattico o raccolta cumulativa delle firme; omessa autorizzazione preventiva di una sostituzione di docenza; attribuzione o condivisione di credenziali di accesso ai portali degli enti finanziatori in difformità dall'attribuzione nominativa; omessa segnalazione di un incidente di sicurezza o di una condizione di pericolo; violazione delle regole in materia di regali, omaggi e liberalità; esercizio di poteri eccedenti la delega o la procura conferita; recidiva in violazioni di classe A.
C — Gravissima	Condotta idonea a esporre la Società alla responsabilità prevista dal Decreto, ovvero diretta a occultarne i presupposti: attestazione di presenze di discenti non intervenuti o di ore di docenza non erogate; rendicontazione di costi non sostenuti, non ammissibili o già rendicontati su altro progetto; destinazione delle somme erogate a finalità diverse da quelle approvate; dichiarazione non veritiera resa a un ente finanziatore o all'autorità di accreditamento; aggiramento intenzionale delle regole di segregazione, ivi compresa l'autovalidazione di atti proposti; falsificazione o alterazione di documenti, occultamento o distruzione di documentazione; ostacolo all'attività dell'Organismo di Vigilanza, degli organi di controllo, degli enti finanziatori o delle autorità pubbliche; dazione o promessa di utilità a pubblici ufficiali, a referenti di enti finanziatori o a esponenti di imprese committenti; adozione di atti ritorsivi nei confronti di chi ha effettuato una segnalazione; violazione degli obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante; segnalazione consapevolmente infondata o strumentale; recidiva in violazioni di classe B.

4.2 Criteri di graduazione

La sanzione è determinata avuto riguardo a:

- l'elemento soggettivo della condotta, distinguendo fra dolo, colpa grave e colpa lieve;
- la rilevanza degli obblighi violati e l'incidenza della violazione sul presidio, valutata in relazione al livello di rischio attribuito al processo nell'Allegato 6 — Risk Assessment;
- l'entità del rischio cui la Società è stato esposto e del danno eventualmente prodottosi, ivi compresi la decurtazione, la revoca o la richiesta di restituzione di un finanziamento e il pregiudizio all'accreditamento regionale o alla qualificazione presso i Fondi;
- la posizione, il livello di autonomia e la responsabilità del soggetto, con aggravamento per i soggetti apicali e per chi eserciti funzioni di controllo;
- il concorso di più soggetti e l'eventuale ruolo di istigazione o di direzione;
- la reiterazione della condotta e la recidiva nel biennio precedente;
- il comportamento successivo, ivi compresi la spontanea segnalazione del fatto, la collaborazione all'accertamento e l'attivazione per eliminarne le conseguenze, che operano quali circostanze attenuanti.

5. SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI

Nei confronti dei lavoratori dipendenti non dirigenti si applicano le sanzioni previste dal contratto collettivo applicato, irrogate nel rispetto dell'art. 7 della L. 300/1970. La correlazione orientativa fra classi di violazione e sanzioni è la seguente.

Classe	Sanzione tipica	Note
A — Lieve	Rimprovero verbale ovvero rimprovero scritto	Il rimprovero verbale è ammesso per la prima violazione di modesta entità; in ogni altro caso si procede con rimprovero scritto, previa contestazione.
A — Lieve reiterata	Multa	Nei limiti stabiliti dalla legge e dal contratto collettivo, non eccedenti l'importo di quattro ore della retribuzione base.
B — Grave	Sospensione dal servizio e dalla retribuzione	Nei limiti stabiliti dalla legge e dal contratto collettivo, comunque non superiori a dieci giorni.
C — Gravissima	Licenziamento con preavviso	Nei casi in cui la condotta, pur di notevole gravità, non sia tale da precludere la prosecuzione anche provvisoria del rapporto.
C — Gravissima	Licenziamento senza preavviso	Nei casi in cui la condotta sia di gravità tale da ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario, in particolare quando abbia esposto la Società alla responsabilità prevista dal Decreto ovvero sia consistita nell'occultamento dei relativi presupposti.

I limiti quantitativi indicati nella tabella derivano dall'art. 7, comma 4, della L. 300/1970 e possono essere modificati soltanto in senso più favorevole al lavoratore dal contratto collettivo applicato.

L'adozione di provvedimenti cautelari, quali l'allontanamento temporaneo dalle mansioni o la sospensione cautelare retribuita, è ammessa nei casi previsti dal contratto collettivo e per il tempo strettamente necessario all'accertamento, senza che ciò costituisca anticipazione della sanzione. Nella Società il provvedimento cautelare assume rilievo specifico ove la condotta contestata attenga alla gestione di un progetto finanziato in corso di esecuzione o alla tenuta dei registri didattici.

6. SANZIONI PER I DIRIGENTI

Secondo i dati INPS riportati in visura, nel primo trimestre 2026 risultava in organico un dirigente, non più presente nel secondo trimestre. La presente disciplina si applica pertanto in caso di nuova assunzione o di attribuzione della qualifica dirigenziale, e la situazione attuale va confermata sulla base dei dati del consulente del lavoro.

Nei confronti dei dirigenti si applicano, nel rispetto della disciplina contrattuale di riferimento e del principio del contraddittorio, il richiamo scritto, la revoca di deleghe, procure o incarichi specifici e, nei casi di violazione di classe C ovvero di reiterata violazione di classe B, il licenziamento.

Costituisce autonoma violazione, imputabile al dirigente, l'omessa vigilanza sull'osservanza del Modello da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione, quando la violazione da questi commessa sia stata resa possibile dall'assenza o dall'inadeguatezza del controllo esigibile. La medesima previsione si applica, in quanto compatibile, ai responsabili di funzione privi di qualifica dirigenziale ai quali siano attribuiti compiti di coordinamento di altri lavoratori o di collaboratori esterni.

7. MISURE NEI CONFRONTI DELL'AMMINISTRATORE UNICO E DELLE PROCURATRICI SPECIALI

La violazione del Modello da parte dell'Amministratore Unico è contestata dall'Organismo di Vigilanza mediante comunicazione scritta all'Amministratore Unico medesimo e all'assemblea dei soci, della quale l'Organismo chiede la convocazione; ne è informato il revisore legale per quanto di competenza. L'Amministratore Unico non partecipa, quale socio, alle determinazioni assembleari che riguardano la contestazione, nei limiti in cui ciò sia previsto dallo statuto e dalla legge; ove ciò non sia previsto, l'Organismo dà atto nella propria relazione dell'eventuale conflitto.

Le misure applicabili nei confronti dell'Amministratore Unico, di competenza dell'assemblea dei soci secondo lo statuto e la legge, sono: il richiamo scritto; la diffida formale al puntuale rispetto delle prescrizioni; la nomina di un soggetto diverso, munito di procura, per le materie interessate dalla violazione; la revoca dall'incarico e, ricorrendone i presupposti, l'esercizio dell'azione di responsabilità ai sensi dell'art. 2476 del codice civile, ferma la legittimazione di ciascun socio ai sensi del comma 3 del medesimo articolo.

La violazione del Modello da parte di una procuratrice speciale è contestata dall'Amministratore Unico, su segnalazione dell'Organismo o di propria iniziativa. Le misure applicabili sono il richiamo scritto, la limitazione della procura e la revoca della procura, ferme restando, ove la procuratrice sia anche dipendente, le sanzioni di cui al capitolo 5 da irrogarsi nel rispetto dell'art. 7 della L. 300/1970. Ove la violazione sia stata commessa su istruzione o con il concorso dell'Amministratore Unico, si applica il primo comma.

8. MISURE NEI CONFRONTI DEL REVISORE LEGALE, DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E DEL RESPONSABILE DELLA PROTEZIONE DEI DATI

Nei confronti del componente dell'Organismo di Vigilanza si applicano la diffida e, nei casi di giusta causa, la revoca dell'incarico secondo la disciplina dell'Allegato 3 — Regolamento dell'Organismo di Vigilanza. La contestazione è formulata dall'Amministratore Unico e comunicata all'assemblea dei soci e al revisore legale.

Ove la violazione del Modello sia riferibile al revisore legale, l'Organismo ne informa l'Amministratore Unico e l'assemblea dei soci, che assumono le determinazioni consentite dalla disciplina dell'incarico di revisione.

Ove la violazione del Modello sia riferibile al responsabile della protezione dei dati (DPO), soggetto esterno legato da contratto di servizi, si applicano i rimedi contrattuali di cui al capitolo 10, deliberati dall'Amministratore Unico sentito l'Organismo. I rimedi sono applicati nei limiti dell'art. 38, par. 3, del Regolamento (UE) 2016/679, che esclude che il DPO sia rimosso o penalizzato per l'adempimento dei propri compiti: essi non possono avere ad oggetto le valutazioni e i pareri espressi dal DPO nell'esercizio delle funzioni di cui all'art. 39 del Regolamento. Costituisce invece violazione del Modello, sanzionabile ai sensi dei capitoli 5, 6 e 7 secondo la qualifica dell'autore, ogni condotta di ostacolo all'esercizio delle funzioni del DPO o di ritorsione nei suoi confronti.

9. LAVORATORI SOMMINISTRATI, TIROCINANTI E APPRENDISTI

Nei confronti dei lavoratori somministrati il potere disciplinare compete all'agenzia somministratrice. La Società, accertata la violazione, ne dà comunicazione motivata all'agenzia ai fini dell'adozione dei provvedimenti di competenza e, nei casi di violazione di classe B o C, richiede la sostituzione del lavoratore ovvero risolve il contratto di somministrazione. I contratti di somministrazione recano clausola che disciplina espressamente tale facoltà.

Nei confronti degli apprendisti si applica il capitolo 5. Nei confronti dei tirocinanti, la violazione comporta la comunicazione al soggetto promotore e, nei casi di violazione di classe B o C, l'interruzione del tirocinio.

Ai discenti dei percorsi formativi non si applica il presente sistema, non essendo essi destinatari del Modello. Le condotte dei discenti che incidano sulla regolarità delle registrazioni didattiche o sull'ammissibilità della spesa rilevano quali circostanze da accertare nell'ambito del controllo di secondo livello di cui all'Allegato 4 e, ove ne ricorrano i presupposti, quali fatti da comunicare all'ente finanziatore.

10. MISURE NEI CONFRONTI DEI TERZI

Nei confronti di docenti, tutor, coordinatori didattici, consulenti, professionisti esterni, fornitori, partner di progetto e intermediari la violazione del Modello e del Codice Etico è sanzionata mediante i rimedi di natura contrattuale, che i contratti e gli incarichi devono espressamente prevedere quale condizione del rapporto.

Misura	Presupposti
Diffida ad adempiere	Violazione di classe A, ovvero violazione sanabile; è assegnato un termine per la rimozione della violazione e delle sue conseguenze.
Applicazione delle penali convenute	Violazione di classe A reiterata o di classe B; l'importo è determinato nell'incarico in misura proporzionata al corrispettivo pattuito.
Sospensione dei pagamenti	Violazione che incida sull'effettività o sulla regolarità della prestazione, per il tempo necessario all'accertamento. Ricorre in particolare in assenza dell'evidenza autonoma della prestazione richiesta dall'Allegato 4.

Misura	Presupposti
Risoluzione di diritto ex art. 1456 c.c.	Violazione di classe C; ricorre in particolare in caso di attestazione di ore non erogate, di dichiarazioni non veritiere rese in sede di qualifica, di sostituzione non autorizzata nell'esecuzione della prestazione o di sopravvenienza di una causa ostativa non comunicata.
Esclusione dall'Elenco dei terzi qualificati	Violazione di classe B o C; l'esclusione è annotata con la relativa motivazione nella Scheda di Qualifica e comunicata all'Organismo di Vigilanza.
Comunicazione all'ente finanziatore	Violazione commessa da soggetto la cui prestazione sia rendicontata su un progetto finanziato, quando incida sui requisiti dichiarati, sull'effettività della prestazione o sull'ammissibilità della spesa.

Resta salvo in ogni caso il risarcimento dei danni subiti dalla Società, ivi compresi quelli conseguenti all'applicazione di sanzioni ai sensi del Decreto, alla decurtazione o alla revoca di un finanziamento e al pregiudizio reputazionale.

L'assenza, nell'incarico o nel contratto, delle clausole che consentono l'applicazione delle misure sopra indicate costituisce essa stessa violazione del Modello, imputabile alla funzione che ha predisposto o accettato il testo contrattuale. La verifica della presenza di tali clausole costituisce oggetto di riscontro a campione da parte dell'Organismo di Vigilanza sui fascicoli di qualifica.

11. TUTELA DI CHI SEGNALE E SANZIONE DELLE RITORSIONI

Costituisce violazione di classe C, sanzionata nei confronti di chiunque la ponga in essere:

- l'adozione, la minaccia o il tentativo di un atto ritorsivo nei confronti di chi abbia effettuato una segnalazione, ne abbia agevolato l'effettuazione o sia a questi legato da rapporto stabile; costituiscono in particolare ritorsione il licenziamento, il demansionamento, il trasferimento, la modifica peggiorativa delle mansioni o dell'orario, la sospensione della formazione, la valutazione negativa, l'adozione di misure disciplinari pretestuose, la mancata conversione o il mancato rinnovo del contratto, nonché — per i collaboratori esterni — la mancata assegnazione di incarichi, la riduzione del monte ore affidato e l'esclusione dall'Elenco dei terzi qualificati non fondata su ragioni documentate e preesistenti;
- la rivelazione dell'identità della persona segnalante, o di elementi da cui essa possa desumersi, a soggetti diversi da quelli competenti a trattare la segnalazione, in assenza del consenso espresso dell'interessato;
- l'ostacolo, in qualsiasi forma, all'effettuazione della segnalazione;
- la segnalazione effettuata con dolo o colpa grave, quando risulti infondata e diretta ad arrecare pregiudizio alla persona coinvolta.

Gli atti ritorsivi sono nulli. La protezione spetta se, al momento della segnalazione, la persona aveva fondato motivo di ritenere vere le informazioni segnalate, indipendentemente dai motivi della segnalazione (art. 16 del D.Lgs. 24/2023); quando siano dimostrate una segnalazione e un atto pregiudizievole successivo, spetta a chi ha adottato l'atto dimostrare che esso è fondato su ragioni estranee alla segnalazione.

L'Organismo di Vigilanza è informato senza indugio di ogni atto ritorsivo rilevato e ne dà conto nella relazione annuale. Restano ferme le sanzioni irrogabili dall'Autorità Nazionale Anticorruzione ai sensi della disciplina in materia di segnalazione di violazioni.

12. IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

12.1 Avvio e istruttoria

Il procedimento è avviato su iniziativa della funzione competente in base alla natura del rapporto, ovvero su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, di altro destinatario o di un terzo. La funzione competente è individuata come segue: l'Amministratore Unico, con il supporto del consulente del lavoro, per i dipendenti, gli eventuali dirigenti, gli apprendisti e i tirocinanti; l'assemblea dei soci per l'Amministratore Unico, secondo il capitolo 7; l'Amministratore Unico per le procuratrici speciali; la funzione che gestisce il rapporto per i terzi, con il supporto del soggetto che ha

curato la qualifica. Ove la violazione sia commessa da un dipendente su istruzione dell'Amministratore Unico, il procedimento nei confronti del dipendente è condotto previa informativa all'Organismo.

L'istruttoria è condotta in modo da acquisire gli elementi necessari all'accertamento del fatto e da preservare le fonti di prova, con particolare riguardo ai fascicoli di progetto e degli incarichi di consulenza, ai registri didattici, al registro degli attestati, ai fascicoli di qualifica, ai registri del Laboratorio Talenti e ai registri di accesso ai sistemi informativi e ai portali.

12.2 Contestazione e contraddittorio

L'addebito è contestato per iscritto, con indicazione del fatto in modo determinato, della prescrizione violata e della classe di gravità ipotizzata. All'interessato è assegnato un termine non inferiore a cinque giorni per presentare le proprie giustificazioni, per iscritto o oralmente, con facoltà di farsi assistere secondo quanto previsto dalla legge e dal contratto collettivo.

Le giustificazioni sono valutate e di esse è dato conto nel provvedimento. Ove esse evidenzino l'insussistenza del fatto o la sua non riferibilità all'interessato, il procedimento è archiviato con provvedimento motivato, comunicato all'interessato e all'Organismo di Vigilanza.

12.3 Provvedimento

Il provvedimento è adottato per iscritto, è motivato con riferimento al fatto accertato, alla prescrizione violata e ai criteri di graduazione applicati, ed è comunicato all'interessato. Esso è adottato entro un termine ragionevole dalla scadenza del termine a difesa e comunque nel rispetto dei termini stabiliti dal contratto collettivo applicato.

Copia della contestazione, delle giustificazioni e del provvedimento è conservata nel fascicolo personale ovvero nel fascicolo del rapporto, secondo i termini di conservazione previsti.

12.4 Ruolo dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza segnala le violazioni rilevate ed è informato dell'avvio del procedimento, del suo esito e delle ragioni dell'eventuale archiviazione.

12.5 Registro dei procedimenti

La funzione competente tiene un registro dei procedimenti disciplinari avviati in relazione a violazioni del Modello, contenente: data della segnalazione o della rilevazione; descrizione sintetica del fatto e prescrizione violata; classe di gravità; data della contestazione; esito; sanzione irrogata; data del provvedimento. Il registro è trasmesso all'Organismo di Vigilanza con cadenza trimestrale, secondo il piano dei flussi informativi.

Il registro è tenuto e trasmesso anche in assenza di procedimenti nel periodo di riferimento, dandone espressa attestazione. L'assenza di procedimenti non costituisce di per sé indice di efficacia del sistema: essa è valutata dall'Organismo alla luce delle violazioni rilevate in sede di verifica e dei rilievi formulati dagli enti finanziatori e dagli organismi di certificazione.

I procedimenti relativi a segnalazioni ricevute tramite il canale istituito ai sensi del D.Lgs. 24/2023 sono annotati con modalità che non consentano di risalire all'identità della persona segnalante.

13. PUBBLICITÀ, ENTRATA IN VIGORE E RIESAME

Il presente sistema disciplinare è portato a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti presso ciascuna sede, ai sensi dell'art. 7, comma 1, della L. 300/1970, e mediante pubblicazione nell'area documentale condivisa della Società; ai terzi è comunicato in allegato agli incarichi e ai contratti. La pubblicità costituisce condizione di applicabilità delle sanzioni, salvo che la condotta contestata integri la violazione di norme penali o di doveri fondamentali del lavoratore, ipotesi per le quali la giurisprudenza di legittimità ritiene non necessaria la previa affissione del codice disciplinare.

L'affissione riguarda ciascuna delle sedi presso le quali è svolta attività lavorativa o didattica — Napoli, Bari, Roma, Milano, Pescara, Vasto — e il Laboratorio Talenti. L'avvenuta affissione e la relativa data sono attestate per iscritto e comunicate all'Organismo di Vigilanza.

Il presente Allegato è adottato con determina dell'Amministratore Unico, previo espletamento delle procedure di informazione e consultazione eventualmente previste dal contratto collettivo applicato, sostituisce il sistema disciplinare previgente ed entra in vigore dalla data della sua affissione in ciascuna sede.

Esso è sottoposto a riesame con cadenza almeno triennale e, in ogni caso, al mutare del contratto collettivo applicato, dell'assetto degli organi, della disciplina legale del rapporto di lavoro o del contenuto del Modello. Le proposte di modifica sono formulate dall'Organismo di Vigilanza o dalle funzioni competenti e sono adottate dall'Amministratore Unico.