

UDINE MERCATI S.R.L.

SISTEMA DISCIPLINARE

***Modello di Organizzazione Gestione e Controllo redatto ai sensi del
D.Lgs. 231 dell'8 giugno 2001 e ss.mm.ii.***

Proprietà intellettuale: è fatto espresso divieto di qualsivoglia riproduzione, copia, modifica, diffusione, riutilizzo, anche parziali, del presente documento salva preventiva autorizzazione scritta di Udine Mercati s.r.l.. Il presente documento è reso disponibile alla consultazione di tutti i portatori di interesse tramite pubblicazione sul sito web <https://www.udinemercati.com> e pubblicato sulla bacheca aziendale dei dipendenti.

Adottato dal Cda nella seduta del 28/10/2024

INDICE

1	INTRODUZIONE	3
1.1	DEFINIZIONI	3
1.2	PREMESSA.....	9
1.3	LA NORMATIVA E DISPOSIZIONI INTERNE DI RIFERIMENTO.....	12
2	I PRINCIPI DEL SISTEMA DISCIPLINARE.....	15
3	VIOLAZIONI – PRINCIPIO DI TASSATIVITÀ.....	17
4	CRITERI DI SCELTA DELLE SANZIONI	20
5	INFORMAZIONE E FORMAZIONE.....	21
6	ILLECITI DISCIPLINARI TENTATI.....	22
7	IMPLEMENTAZIONE E IDONEITA' DEL SISTEMA DISCIPLINARE	22
8	DESTINATARI	22
9	IL SISTEMA DISCIPLINARE NEI RAPPORTI INTERNI	23
9.1	SANZIONI A CARICO DEI DIPENDENTI	24
9.2	APPLICAZIONE DELLE SANZIONI AI DIPENDENTI.....	24
9.3	SANZIONI A CARICO DEI SOGGETTI SOTTOPOSTI ALLA ALTRUI DIREZIONE AI SENSI DELL'ART. 5, COMMA 1, LETTERA B, DEL D.LGS.231/01	25
9.3.1	Richiamo verbale.....	26
9.3.2	Richiamo scritto.....	26
9.3.3	Multa fino a 4 ore di retribuzione	26
9.3.4	Sospensione dal servizio e dalla retribuzione	27
9.3.5	Licenziamento con preavviso	28
9.3.6	Licenziamento senza preavviso.....	28
9.4	SANZIONI A CARICO DEI SOGGETTI APICALI AI SENSI DELL'ART. 5, COMMA 1, LETTERA A), DEL D.LGS.231/01	29
9.5	VIOLAZIONI AD OPERA DEI SOGGETTI APICALI AI SENSI DELL'ART. 5, COMMA 1, LETTERA A), DEL D.LGS.231/01 CHE NON SIANO DIPENDENTI.....	30
9.6	APPLICAZIONE DELLE SANZIONI A CARICO DEGLI AMMINISTRATORI	33
9.7	APPLICAZIONE DELLE SANZIONI A CARICO DEL SINDACO UNICO E DEL REVISORE LEGALE	34
9.8	VIOLAZIONI E SANZIONI A CARICO DEI COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA, DELL'ORGANISMO INTERNO DI VALUTAZIONE E DEL DATA PROTECTION OFFICER	35
10	IL SISTEMA DISCIPLINARE NEI RAPPORTI ESTERNI	36
10.1	COMPORAMENTI SANZIONABILI DI COLLABORATORI E BUSINESS PARTNERS.....	36
10.2	SANZIONI PER I SOGGETTI TERZI.....	37
10.3	APPLICAZIONE DELLE SANZIONI AI SOGGETTI TERZI	38

1 INTRODUZIONE

1.1 DEFINIZIONI

Nel presente documento le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

- **“ANAC”**: istituita con la Legge n. 190/2012 è l’autorità amministrativa indipendente la cui missione istituzionale è individuata nella prevenzione della corruzione in tutti gli ambiti dell’attività amministrativa.
- **“Attività a rischio di reato”**: il processo, l’operazione, l’atto, ovvero l’insieme di operazioni e atti, che possono esporre Udine Mercati s.r.l. al rischio di sanzioni ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 in funzione della commissione di un Reato.
- **“Attività Sensibili”**: attività di Udine Mercati s.r.l., individuate nel *Modello*, nel cui ambito sussiste il rischio, anche solo potenziale, di commissione dei Reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001.
- **“CCNL”**: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il settore del Terziario, Commercio, Distribuzione e Servizi Confcommercio sottoscritto il 22 marzo 2024 per i lavoratori dipendenti di Udine Mercati s.r.l. e sue successive modifiche, integrazioni, e rinnovi.
- **“Codice Etico”**: il documento - previsto dall’art. 54 comma 5 del D.Lgs. n. 165/2001 (come sostituito dall’art. 1, comma 44, della Legge n. 190/2012) e dal DPR n. 62/2013 (da ultimo modificato dal DPR n. 81/2023) – approvato dal vertice di Udine Mercati s.r.l. quale esplicitazione della politica societaria, che contiene i principi etici e di comportamento - ovvero, raccomandazioni, obblighi e/o divieti - a cui i Destinatari devono attenersi e la cui violazione è sanzionata.
- **“Consulenti”**: coloro che agiscono in nome e/o per conto di Udine Mercati s.r.l. sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione.
- **“Controllo Analogico”**: la situazione in cui una Pubblica Amministrazione esercita su una società un controllo analogo a quello esercitato sui propri servizi, esercitando un’influenza determinante sia sugli obiettivi strategici che sulle decisioni significative della società controllata. Tale controllo può anche essere esercitato da una persona giuridica diversa, a sua volta controllata allo stesso modo dall’amministrazione partecipante.
- **“Custode dell’identità del segnalante”**: il RPCT, come qui definito.
- **“Data Protection Officer” o “DPO”**: la figura prevista dall’art. 37 del Regolamento UE 2016/679 (c.d. GDPR), designato dal Titolare (o dal responsabile) per svolgere attività consultiva, di controllo e di supporto all’applicazione del GDPR e punto di contatto con il Garante per la Protezione dei Dati Personali (c.d. GDPD).

- **“Denuncia”**: la denuncia effettuata presso l’Autorità Giudiziaria (es. denuncia alla Procura della Repubblica) o Contabile (Procura della Corte dei Conti) ai sensi di quanto previsto dalla Legge.
- **“Destinatari”**: Organi Sociali (l’Assemblea dei Soci, l’Amministratore Unico e il Consiglio di Amministrazione; l’Organo di Controllo/Sindaco Unico), Organi di Controllo (Organismo di Vigilanza, Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, Revisori/Società di revisione, Data Protection Officer ex GDPR, Organismi Interni di Valutazione), Personale dipendente della Società (assume rilevanza, ai fini del presente documento, la posizione di tutti i dipendenti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o inquadramento aziendali riconosciuti: dirigenti, quadri, impiegati, lavoratori a tempo determinato, lavoratori con contratto d’inserimento, stagisti etc.), il Direttore, Fornitori (e relativi dipendenti/collaboratori) e tutti coloro che operano nell’interesse o a vantaggio di Udine Mercati s.r.l., con o senza rappresentanza, anche di fatto, e a prescindere dalla natura e dal tipo di rapporto intrattenuto con il soggetto preponente (nell’ambito di tale categoria rientrano i seguenti soggetti: (i) tutti coloro che intrattengono per la Società un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es. lavoratori parasubordinati, agenti (ad es. promotori), stagisti, liberi professionisti, collaboratori a progetto, i collaboratori a qualsiasi titolo ecc.); (ii) altri soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società e/o cui è stata conferita procura e/o delega dal Consiglio di Amministrazione/Amministratore Unico; (iii) altri soggetti terzi che abbiano con la Società rapporti contrattuali (ad es. società di outsourcing, società interinali); (iv) i fornitori, gli outsourcer e i business partners. I Destinatari sono tenuti al rispetto del *Modello 231*).
- **“Dipendenti”**: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato (compresi i dirigenti).
- **“Direttore di Mercato” o “Direttore”**: la figura e funzione prevista dal vigente *“Regolamento del Mercato Agroalimentare all’Ingrosso di Udine”* approvato dal Comune di Udine.
- **“D.Lgs. n. 231/2001” o “Decreto”**: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la *“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”*, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.
- **“D.Lgs. n. 24/2023”**: il Decreto Legislativo n. 24 del 10.03.2023, recante la *“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" (c.d. "Decreto Whistleblowing"), pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15 marzo 2023, e successive modificazioni ed integrazioni.

- **"In House Providing"**: la situazione in cui una Pubblica Amministrazione decide di ricorrere all'autoproduzione di beni, servizi e lavori, anziché rivolgersi al mercato rispettando procedure di evidenza pubblica.
- **"Gestore delle segnalazioni"**: il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (o "RPCT") di Udine Mercati s.r.l., quale soggetto individuato dal D.Lgs. n. 24/2023 e dalla medesima Società per la ricezione e gestione delle Segnalazioni ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n. 24/2023 e del *Modello 231*.
- **"Gruppo"**: Udine Mercati s.r.l. e le società da essa controllate direttamente o indirettamente ai sensi dell'art. 2359, primo e secondo comma, del Codice civile.
- **"Linee Guida ANAC"**: le Linee Guida edite dall'ANAC in materia di segnalazioni ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 e s.m.i. (approvate con Delibere n. 301 e 311 del 12.07.2023).
- **"Linee Guida 231"**: le Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001, pubblicate dalle associazioni di categoria, che sono state considerate ai fini della predisposizione ed adozione del *Modello*.
- **"Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs 231/2001"** o **"Modello"**: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ritenuto dall'Organo Amministrativo idoneo a prevenire i Reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 e, pertanto, adottato dalla Società ai sensi degli articoli 6 e 7 di tale Decreto Legislativo, e relativi allegati.
- **"Modello 231"**: l'insieme organico dei documenti costituenti il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 adottato da Udine Mercati s.r.l., segnatamente compresi il Codice Etico ed il Sistema Disciplinare, nonché la Policy Whistleblowing adottata ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023, i regolamenti denominati *"Regolamento interno per l'utilizzo consapevole della strumentazione informatica e della rete internet per la gestione degli archivi cartacei"* e *"Modello organizzativo privacy"* (ove rilevanti ai sensi del *Modello 231*) ed il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza adottato ai sensi della Legge n. 190/2012 e s.m.i..

- **“Organismo di Vigilanza”** o **“OdV”**: l’Organismo previsto dall’art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001, per come individuato e nominato, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del *Modello*, nonché sull’aggiornamento dello stesso.
- **“Partner”** o **“business partners”**: controparte contrattuale di Udine Mercati s.r.l. (quali ad esempio clienti, fornitori, agenti, consulenti, operatori economici in genere ex D.Lgs. n. 36/2023, etc., siano essi persone fisiche o giuridiche) con cui essa addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (acquisto e cessione di beni e servizi, associazione temporanea d’impresa - ATI, joint venture, consorzi, etc.), ove destinati a cooperare con la Società nell’ambito dei Processi Sensibili o nelle attività a rischio reato.
- **“Parte Generale”**: sezione del Modello che ne definisce l’impianto complessivo in relazione a quanto previsto dal D.Lgs. n. 231/2001 ed alle specifiche scelte compiute dalla Società nella sua elaborazione.
- **“Parte Speciale”**: sezione del Modello nella quale sono definiti i principi di comportamento e le regole cui attenersi nello svolgimento delle Attività Sensibili e nelle Attività a rischio in relazione a classi omogenee di fattispecie di Reato a cui la Società è, anche solo potenzialmente, esposta, nonché sistema di prevenzione ai sensi della Legge n. 190/2012 e s.m.i..
- **“Personale”**: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro (inclusi il Direttore, i lavoratori dipendenti, gli interinali, i collaboratori a qualsiasi titolo, gli *“stagisti”*, i volontari, i procuratori/delegati dall’Organo Amministrativo, nonché i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte di Udine Mercati s.r.l.).
- **“Personale Apicale”**: i soggetti di cui all’articolo 5, comma 1 lett. a), del D.Lgs. n. 231/2001, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società, ovvero che esercitano – anche di fatto – la gestione o il controllo della medesima (in particolare, il Presidente, i Vicepresidenti, i membri del Consiglio di Amministrazione, il Direttore, gli eventuali institori ed i soggetti che siano destinatari di procura e/o delega da parte dell’Organo Amministrativo della Società)¹.

¹ Con la sentenza n. 3211 del 16 gennaio 2024, la quinta sezione penale della Corte di Cassazione ha reso una propria interpretazione in merito alla nozione di *“esercizio di fatto della gestione e del controllo dell’ente”* e all’estensione della categoria dei soggetti apicali *“di fatto”*: discostandosi da altra impostazione interpretativa che riferisce il termine *“controllo”* alla sola nozione delineata dall’art. 2359 c.c., la Corte ha adottato una soluzione interpretativa di carattere estensivo, secondo la quale la nozione di controllo ricomprende “anche un’attività di ‘controllo’ e di vigilanza o, comunque, di verifica ed incidenza nella realtà economico patrimoniale della società, sovrapponibile a quella dei sindaci o degli altri soggetti formalmente deputati a tali attività”.

- **“Personale sottoposto ad altrui direzione”**: i soggetti di cui all’articolo 5, comma 1 lett. b), del D.Lgs. n. 231/2001, ovvero tutto il Personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del Personale Apicale.
- **“Policy Whistleblowing”**: procedura (adottata ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 e quale parte integrante del proprio Modello e del proprio PTPCT) che definisce in Udine Mercati s.r.l. il modello di ricevimento e di gestione delle segnalazioni interne, nonché il canale interno di segnalazione, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti anche dal trattamento di dati personali effettuati per la gestione delle stesse, nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento (UE) 2016/679, del D.Lgs. n. 196/2003 e del D.Lgs. n. 51/2018, e s.m.i..
- **“Pubblica Amministrazione” o “P.A.”**: per Amministrazione Pubblica si deve intendere: (i) lo Stato (o Amministrazione Statale); (ii) gli Enti Pubblici, economici o meno: si specifica che l’Ente Pubblico è individuato come tale dalla Legge oppure è un Ente sottoposto ad un sistema di controlli pubblici, all’ingerenza dello Stato o di altra Amministrazione per ciò che concerne la nomina e la revoca dei suoi amministratori, nonché l’Amministrazione dell’Ente stesso. È caratterizzato dalla partecipazione dello Stato, o di altra Amministrazione Pubblica, alle spese di gestione; oppure dal potere di direttiva che lo Stato vanta nei confronti dei suoi organi; o dal finanziamento pubblico istituzionale; o dalla costituzione ad iniziativa pubblica); (iii) il Pubblico Ufficiale: colui che esercita *“una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa”* (agli effetti della legge penale *“è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi”*: art. 357 del codice penale); (iv) l’incaricato di Pubblico Servizio: colui che *“a qualunque titolo presta un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest’ultima e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale”* (art. 358 c.p.: si rappresenta che *“a qualunque titolo”* deve intendersi nel senso che un soggetto esercita una pubblica funzione, anche senza una formale o regolare investitura (incaricato di un pubblico servizio *“di fatto”*) e non rileva il rapporto tra la P.A. e il soggetto che esplica il servizio.

- **“Protocollo” o “Procedura”**: la misura organizzativa, fisica e/o logica prevista dal *Modello* al fine di prevenire il rischio di commissione dei Reati.
- **“PTPCT”**: il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza approvato da Udine Mercati s.r.l. ai sensi della Legge n. 190/2012 e s.m.i. e del Piano Nazionale Anticorruzione.
- **“Reati” o il “Reato”**: l’insieme dei reati, o il singolo reato, richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001 e dalla Legge n. 190/2012 (per come eventualmente modificati e integrati in futuro).
- **“Regolamento del Mercato Agroalimentare all’Ingresso di Udine” o “Regolamento del Mercato”**: disposizioni regolamentari adottate dal Comune di Udine, da ultimo con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 8 del 21.02.2022.
- **“Responsabile della funzione disciplinare”**: il soggetto deputato alla gestione del procedimento disciplinare secondo quanto previsto dalla normativa e dalla prassi vigente nonché dallo Statuto e dai Regolamenti interni della Società e, comunque, dalla contrattazione collettiva applicabile. Il Responsabile della funzione disciplinare è, in ogni caso, soggetto diverso dal RPCT laddove il procedimento disciplinare scaturisca dalla segnalazione *whistleblowing*.
- **“RPCT”**: il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di Udine Mercati s.r.l., nominato ex art. 1, comma 7, della Legge n. 190/2012, nella rispettiva funzione di soggetto incaricato del compito di ricevere le segnalazioni di illecito e gestirne il procedimento fino alla trasmissione della segnalazione al soggetto competente, cui competono i compiti, poteri e doveri di cui – in particolare – agli artt. 4-5-21 del D.Lgs. n. 24/2023, nonché alla Legge n. 190/2012, ai D.Lgs. nn. 33 e 39/2013² ed al D.P.R. n. 62/2013 e s.m.i..
- **“Regole e Principi Generali”**: le regole ed i principi generali di cui al *Modello* specificatamente individuati.

² La Corte costituzionale, con sentenza n. 98/2024, ha dichiarato l’illegittimità costituzionale degli articoli 1, comma 2, lettera f), e 7, comma 2, lettera d) del D.Lgs. n. 39/2013, nella parte in cui non consentono di conferire l’incarico di amministratore di ente di diritto privato, a chi, nell’anno precedente, abbia ricoperto la carica di presidente o amministratore delegato di enti di diritto privato controllati da amministrazioni locali. In conseguenza di ciò è possibile per colui che, in provenienza, sia stato presidente o amministratore delegato di un ente di diritto privato in controllo pubblico andare a ricoprire, in destinazione, l’incarico di amministratore in un’altra società pubblica. L’intervento della Corte sul comma 2 ha lasciato in vita la analoga disposizione del comma 1, che riguarda il livello regionale.: l’ANAC – con segnalazione n. 2/2024 – ha sottoposto al legislatore, ovvero di rivedere, nel senso voluto dalla Corte, l’intero articolo «rimuovendo, in via generale, gli incarichi di presidente o amministratore delegato di un ente di diritto privato in controllo pubblico (comma 1 ultima parte e comma 2 ultima parte dell’art. 7 del d.lgs. n. 39/2013) tra quelli che rilevano in provenienza e, in quanto tali, assumono valenza ostativa al conferimento di tutti gli incarichi in destinazione presi in considerazione dall’articolo 7 del d.lgs. n. 39/2013».

- **“Riscontro”**: la comunicazione al Segnalante su come la segnalazione è stata o sarà gestita.
- **“Ritorsione”**: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all’autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.
- **“Segnalazione”**: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle *Violazioni*.
- **“Segnalazione esterna”**: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle *Violazioni*, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all’art. 7 del D.Lgs. n. 24/2023.
- **“Segnalazione interna”**: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle *Violazioni*, presentata tramite il canale di segnalazione interna disciplinato dalla Policy Whistleblowing.
- **“Segnalazione anonima”**: la segnalazione di violazioni pervenuta alla Società redatta senza l’indicazione dell’identità del segnalante.
- **“Seguito”**: l’azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l’esito delle indagini e le eventuali misure adottate.
- **“Sistema Disciplinare”**: l’insieme di regole e misure sanzionatorie da applicare in caso di violazione delle regole procedurali e comportamentali previste dal *Modello 231*.
- **“Società”**: Udine Mercati s.r.l..
- **“Violazioni”**: tutti i comportamenti, atti od omissioni - soggetti alla *Segnalazione* - che danneggiano l’interesse pubblico o l’integrità di Udine Mercati s.r.l. e che consistono in quanto previsto dall’art. 1, comma 2, lett. a) del D.Lgs. n. 24/2023.
- **“Whistleblowing”**: il processo di *Segnalazione* degli illeciti che comportino *Violazioni* ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023.

1.2 PREMESSA

Ai fini dell’efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche solo “*Modello*”) adottato da Udine Mercati s.r.l. (di seguito anche “*Società*”) ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n. 231 del

08.06.2001 (di seguito anche solo “Decreto”) e in aderenza ad alcuni disposti normativi³, il sistema sanzionatorio ha la funzione di presidiare l’osservanza del Modello, delle procedure ad esso correlate e dei principi di condotta. In altri termini, la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni e delle procedure organizzative richiamate nel Modello (tra cui, segnatamente, va ricompresa la Policy Whistleblowing adottata dalla Società, ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n. 24 del 10.03.2023) rappresenta un elemento qualificante dello stesso e condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, poiché la sua applicazione e la presenza di processi per verificarne il rispetto da parte di tutti i Destinatari garantisce che il Modello stesso abbia efficacia pienamente esimente.

L’art. 6, comma 2 lett. e), e l’art. 7, comma 4 lett. b), del *Decreto*, infatti, stabiliscono la necessaria predisposizione di un «*sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*».

Il presente sistema disciplinare (di seguito anche “*sistema sanzionatorio*”) è parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n. 231/2001 e della Policy Whistleblowing ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 adottati dalla Società.

La violazione degli obblighi contenuti nel *Modello 231* - se finalizzata al perseguimento di un presunto interesse/vantaggio di Udine Mercati s.r.l., ovvero di interessi personali della persona di un destinatario, ovvero ancora con intento ritorsivo o discriminatorio nei confronti di una persona segnalante (ai sensi e per gli effetti, in particolare, degli artt. 17 e 19 del D.Lgs. n. 24/2023) - configura un inadempimento contrattuale oltre che un illecito disciplinare ai sensi degli artt. 2104, 2015 e 2106 del Codice Civile e del Contratto Collettivo Nazionale applicato.

In ogni caso, la Società non intende perseguire alcun vantaggio derivante da un fatto illecito, né consentire o tollerare, discriminazioni e/o ritorsioni nei confronti di coloro che effettuano segnalazioni di violazioni ai sensi del D.Lgs n. 24/2023 (e dei soggetti a vario titolo interessati e/o coinvolti nella segnalazione: vedasi per il dettaglio l’art. 3 del D.Lgs. n. 24/2023 e la Policy Whistleblowing adottata da Udine Mercati s.r.l.), né alcuna forma di abuso dell’abuso del whistleblowing: nell’eventualità in cui un reato sia stato commesso, peraltro, la Società sin da ora manifesta la sua volontà di restituire detto vantaggio. La Società si riserva sin da ora ogni

³ Ad esempio, l’art. 21, comma 2, del D.Lgs n. 24/2023 (che disciplina il c.d. whistleblowing) prevede che tale sistema disciplinare preveda sanzioni nei confronti dei responsabili degli illeciti di cui al comma 1 (violazioni degli obblighi di riservatezza di cui all’art. 12, adozione delle procedure non conformi alle previsioni degli artt. 4 e 5, mancata verifica e analisi delle segnalazioni pervenute, accertata responsabilità civile e penale del segnalante con sentenza di condanna ex art. 16 comma del D.Lgs. cit.).

diritto al risarcimento di ogni danno, anche d'immagine e reputazionale, ad essa arrecato in dipendenza della violazione accertata.

L'applicazione del sistema sanzionatorio è autonoma rispetto all'avvio, svolgimento ed esito del procedimento penale, contabile, civile o amministrativo eventualmente avviato presso l'Autorità competente.

La finalità delle sanzioni qui elencate è quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del D.Lgs. n. 231/2001 e del *Modello 231*, nonché gli illeciti previsti dal comma 1 dell'art. 21 del D.Lgs. n. 24/2023, tra i quali - ai sensi della Policy Whistleblowing adottata dalla Società - gli atti discriminatori/ritorsivi nei confronti del segnalante (e degli altri soggetti interessati a vario titolo dalla segnalazione prevista dalla Policy Whistleblowing), le violazioni dell'obbligo di riservatezza nella gestione di tale segnalazione, le violazioni delle misure di tutela/protezione del segnalante e le segnalazioni infondate, effettuate con dolo/colpa grave, promuovendo, nel Personale e in tutti coloro che collaborano con la Società, la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati e comunque dell'attività aziendale e sociale nel rispetto delle norme di legge.

Nei confronti dei Dipendenti, il presente sistema disciplinare integra, senza sostituire, il codice disciplinare vigente per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie qui contemplate, nel rispetto della normativa applicabile e, in particolare, nel rispetto degli articoli 2103, 2106, 2118 e 2119 del Codice Civile, dell'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori (Legge 30 maggio 1970 n. 300), delle norme sui licenziamenti individuali (legge 15 luglio 1966 n. 604 e s.m.i.) e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato (di seguito, CCNL) di categoria riferito al personale dipendente vigente⁴, ferma restando l'applicazione dello stesso per le ipotesi ivi delineate. Per tutto quanto non previsto nel presente sistema disciplinare, trovano applicazione le vigenti norme di legge, assieme alle previsioni della contrattazione collettiva e degli eventuali regolamenti aziendali.

Le previsioni contenute nel presente sistema disciplinare non precludono la facoltà dei Destinatari di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione verso il provvedimento disciplinare

loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione, inclusa quella collettiva, e/o dai regolamenti interni.

1.3 LA NORMATIVA E DISPOSIZIONI INTERNE DI RIFERIMENTO

La principale disciplina cui fa riferimento il presente documento è reperibile come segue: (i) normativa, al link: <https://www.normattiva.it/>; (ii) provvedimenti delle Autorità (in particolare: Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), al link: <https://www.anticorruzione.it/>; Agenzia per l'Italia Digitale (AGID), al link: <https://www.agid.gov.it/>; Garante per la Protezione dei Dati Personali (GPDP), al link: <https://www.garanteprivacy.it/>); (iii) disposizioni interne di riferimento (fra cui: il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato dalla Società, e menzionati allegati, lo Statuto, i Regolamenti e le Procedure interne, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, tutti presso la sede aziendale ed in parte al link presente sul sito www.udinemercati.com ed è di seguito indicata:

Lo Statuto dei Lavoratori

In ambito aziendale si applicano le disposizioni dell'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 "*Statuto dei Lavoratori*" e successive modificazioni ed integrazioni in quanto compatibili: in particolare si richiama l'art. 7 "*Sanzioni disciplinari*".

Licenziamenti individuali

Il presente sistema sanzionatorio assume e fa proprie le disposizioni della Legge n. 604/1966 e s.m.i..

Il Codice Civile

Il presente sistema sanzionatorio assume e fa proprie le disposizioni di diritto privato del Codice Civile in materia di diligenza del prestatore di lavoro subordinato, obbligo di fedeltà, direzione dell'impresa e sanzioni disciplinari, e comunque i seguenti articoli:

- Art. 2103 "*Prestazione del lavoro*";
- Art. 2104 "*Diligenza del prestatore di lavoro*";
- Art. 2105 "*Obblighi di fedeltà*";
- Art. 2106 "*Sanzioni disciplinari*";
- Art. 2118 "*Recesso dal contratto a tempo indeterminato*";

- Art. 2106 “*Recesso per giusta causa*”;
- Artt. 2392 e seguenti “*Responsabilità verso la società*”;
- Artt. 2407 e seguenti “*Responsabilità*”.

Il D. Lgs. n. 81/2008

Il presente sistema sanzionatorio assume e fa proprie le disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008 (salute e sicurezza dei lavoratori) ed in particolare quanto previsto dai seguenti articoli:

- Art 18 “*Obblighi del datore di lavoro e del dirigente*”;
- Art. 19 “*Obblighi del preposto*”;
- Art. 20 “*Obblighi dei lavoratori*”.

Il D. Lgs. n. 231/2001 e il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Udine Mercati S.r.l.

Il presente sistema sanzionatorio assume e fa proprie le disposizioni di cui al D.Lgs. n. 231 del 08.06.2021 (responsabilità amministrativa degli enti) e s.m.i. e del “*Modello di organizzazione, gestione e controllo*” approvato dalla Società - di cui questo documento è parte integrante e sostanziale – compreso segnatamente il Codice Etico di Udine Mercati s.r.l. debitamente diffuso, nonché tutte le procedure, le istituzioni aziendali, le comunicazioni, disposizioni e ordini di servizio per le parti in cui sono disciplinati i comportamenti corretti atti a prevenire o evitare il verificarsi dei reati contemplati nel *Decreto* stesso, nonché le sanzioni relative agli illeciti previsti dall’art. 21 del D.Lgs. n. 24/2023, alle violazioni delle misure di tutela del segnalante ed alle segnalazioni che si rivelano infondate effettuate con dolo o colpa grave.

La Policy Whistleblowing e il D.Lgs. n. 24/2023

Il presente sistema sanzionatorio assume e fa proprie le disposizioni contenute nella Policy Whistleblowing di Udine Mercati s.r.l. redatta e debitamente diffusa ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 (art. 5) e qui integralmente richiamata.

Il D. Lgs. n. 24/2023 e l’Autorità Nazionale Anticorruzione

Il presente sistema sanzionatorio assume e fa proprie le disposizioni di cui al D.Lgs. n. 24/2023 e s.m.i., nonché le disposizioni ed istruzioni dell’ANAC in materia.

La Legge n. 190/2012, il PTPCT, il PNA e l’Autorità Nazionale Anticorruzione

Il presente sistema sanzionatorio assume e fa proprie le disposizioni di cui alla Legge n. 190/2012 e s.m.i., del PTPCT adottato dalla Società, del PNA adottato dall'ANAC e le disposizioni ed istruzioni dell'ANAC in materia.

Il D. Lgs n. 33/2013 e l'Autorità Nazionale Anticorruzione

Il presente sistema sanzionatorio assume e fa proprie le disposizioni di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i., nonché le disposizioni ed istruzioni dell'ANAC in materia.

Il D. Lgs n. 39/2013 e l'Autorità Nazionale Anticorruzione

Il presente sistema sanzionatorio assume e fa proprie le disposizioni di cui al D.Lgs. n. 39/2013 e s.m.i., nonché le disposizioni ed istruzioni dell'ANAC in materia.

Il D.P.R. n. 82/2005 e l'Agenzia per l'Italia Digitale

Il presente sistema sanzionatorio assume e fa proprie le disposizioni di cui al D.P.R. n. 82/2005 e s.m.i., nonché le disposizioni ed istruzioni dell'Agenzia per l'Italia Digitale in materia.

I D.Lgs. n. 196/2003 e 2003 e 2018, il Regolamento UE 2016/679 (c.d. GDPR) e il trattamento dei dati

Il presente sistema sanzionatorio assume e fa proprie le disposizioni di cui ai D.Lgs. n. 196/2003 e n. 101/2018, al Regolamento UE 2016/679 e s.m.i., nonché le disposizioni ed istruzioni del Garante per la Protezione dei Dati Personali in materia.

I Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di riferimento

Il presente sistema sanzionatorio assume e fa proprie le disposizioni contenute nel vigente CCNL, nonché nei contratti collettivi applicabili agli specifici rapporti che vedono Udine Mercati s.r.l. quale datore di lavoro.

Il Codice disciplinare e/o di comportamento

Il presente sistema sanzionatorio assume e fa proprie le disposizioni contenute nel Codice Disciplinare e/o di Comportamento di Udine Mercati s.r.l., debitamente affisso, qui integralmente richiamato.

Le previsioni dello Statuto.

Il presente sistema sanzionatorio assume e fa proprie le disposizioni contenute nello Statuto sociale vigente di Udine Mercati s.r.l..

Il contratto di servizio con il Comune di Udine ed il Regolamento.

Il presente sistema sanzionatorio assume e fa proprie, per quanto di necessità, le disposizioni contratto di servizio fra la Società e il Comune di Udine, nonché le disposizioni regolamentari adottate dal Comune di Udine con Deliberazione n. 8 del 21.02.2022 e s.m.i..

La politica ed il regolamento aziendale sulla sicurezza informatica.

Il presente sistema sanzionatorio assume e fa proprie le disposizioni, per quanto di rilevanza, contenute i regolamenti denominati *“Regolamento interno per l’utilizzo consapevole della strumentazione informatica e della rete internet per la gestione degli archivi cartacei”* e *“Modello organizzativo privacy”* (che contengono anche indicazioni sul corretto trattamento dei dati personali nel rispetto dei principi sul corretto trattamento dati riportato nel Codice Etico) reperibili sul sito aziendale in Amministrazione trasparente di Udine Mercati s.r.l.. Tali documenti si intendono qui integralmente richiamati.

I Regolamenti interni

Il presente sistema sanzionatorio assume e fa proprie, per quanto di rilevanza, le disposizioni contenute nei regolamenti interni di Udine Mercati s.r.l. e qui integralmente richiamati.

I Sistemi di Gestione.

Il presente sistema sanzionatorio assume e fa proprie, per quanto di rilevanza, le disposizioni contenute nei Sistemi di Gestione della Società ove adottati, debitamente diffusi e qui integralmente richiamati.

2 I PRINCIPI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

I principi su cui si basa il presente sistema disciplinare sono:

- Legalità: l’art. 6, comma 2, lett. e), del D.Lgs. n. 231/2001 impone che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo debba introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso; è quindi onere dell’organizzazione: i) predisporre preventivamente un insieme di regole di condotta attuative del Modello; ii) specificare sufficientemente le fattispecie disciplinari e le relative sanzioni;

- Complementarità: il sistema disciplinare previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è complementare, e non alternativo, al sistema disciplinare stabilito dal CCNL vigente e applicabile alle diverse categorie di dipendenti in forza all'organizzazione;
- Pubblicità: la Società darà massima e adeguata conoscenza del presente documento, attraverso, innanzitutto, la pubblicazione in un luogo accessibile a tutti i lavoratori (art. 7, comma 1, dello Statuto dei Lavoratori) oltre che con la consegna, a mani e via e-mail, ai singoli lavoratori e la disponibilità sul sito web della Società;
- Contraddittorio: la garanzia del contraddittorio è soddisfatta, oltre che con la previa pubblicità del *Modello*, con la previa contestazione scritta in modo specifico immediato e immutabile degli addebiti (art. 7, comma 2, dello Statuto dei Lavoratori);
- Gradualità: le sanzioni disciplinari sono state elaborate e verranno applicate secondo la gravità dell'infrazione, tenendo conto di tutte le circostanze, oggettive e soggettive aggravanti e non, che hanno caratterizzato la condotta contestata e dell'intensità della lesione del bene aziendale tutelato;
- Tipicità: la condotta contestata deve essere espressamente prevista e tra l'addebito contestato e l'addebito posto a fondamento della sanzione disciplinare dovrà esserci corrispondenza;
- Tempestività: il procedimento disciplinare e l'eventuale irrogazione della sanzione devono avvenire entro un termine ragionevole e certo dall'apertura del procedimento stesso (art. 7, comma 8, dello Statuto dei Lavoratori);
- Presunzione di colpa: la violazione di una regola di condotta, di un divieto o di una procedura previsti dal Modello, si presume di natura colposa e la gravità dello stesso sarà valutata, caso per caso, dall'Organismo di Vigilanza (di seguito anche solo "OdV": art. 6, comma 2, lett. e), del D.Lgs. n. 231/2001);
- Efficacia e sanzionabilità del tentativo di violazione: al fine di rendere il sistema disciplinare idoneo e quindi efficace, sarà valutata la sanzionabilità anche della mera condotta che ponga a rischio le regole, i divieti e le procedure previste dal *Modello* o anche solo degli atti preliminari finalizzati alla loro violazione (art. 6, comma 2, lett. e), del D.Lgs. n. 231/2001).

3 VIOLAZIONI – PRINCIPIO DI TASSATIVITÀ

Ai fini del presente sistema disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (laddove applicabili), costituiscono violazioni del *Modello 231* tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto e della Legge n. 190/2012 e s.m.i., nonché le condotte contrarie alle previsioni del D.Lgs. n. 24/2023. Costituiscono violazioni del *Modello 231* anche le azioni/omissioni che violano le indicazioni e/o prescrizioni dell'OdV e del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (di seguito anche solo "RPCT").

In virtù dei principi di legalità, tassatività e di proporzionalità della sanzione, Udine Mercati s.r.l. – tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti – ritiene opportuno definire le violazioni come di seguito elencate a titolo di riferimento:

1. messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni o alle procedure previste o richiamate nel *Modello 231*, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati nel *Modello 231* qualora non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 2, 3 e 4;
2. messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni o alle procedure previste o richiamate nel *Modello*, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati nel *Modello 231* nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001 (ed in particolare nell'ambito delle "attività sensibili" meglio descritte nelle singole Parti Speciali) e o comunque connesse, in qualsiasi modo, alle Aree a rischio reato, qualora non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 3 e 4;
3. messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni o alle procedure previste o richiamate nel *Modello 231*, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati nel *Modello 231* mediante condotta idonea ad integrare le modalità di realizzazione (*elemento oggettivo*) di uno dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 o a rappresentarne l'apparenza, qualora non ricorra la condizione prevista nel successivo n. 4;
4. messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni o alle procedure previste o richiamate nel *Modello 231*, ovvero l'omissione di azioni e comportamenti prescritti o richiamati dal *Modello 231*, nell'espletamento di condotte/azioni e/o operazioni connesse alle attività sensibili, che anche alternativamente: **(i)** esponcano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001; oppure **(ii)** siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001; oppure **(iii)** siano tali da

determinare l'applicazione a carico della società di sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231/2001 e/o dal D.Lgs. n. 24/2023.

5. messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti o richiamati nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Codice Etico, ove rilevanti ai sensi del *Modello 231*;
6. mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza (OdV) e/o del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (RPCT), salvo giustificazioni motivate;
7. mancata collaborazione con l'OdV o con il RPCT, o con il relativo staff operativo, mediante l'adozione di comportamenti o omissioni idonei ad impedire o anche solo ostacolare le funzioni di controllo, accertamento e verifica dei medesimi;
8. violazione degli obblighi gravanti sull'OdV e/o sul RPCT e rilevanti ai sensi del *Modello 231*;
9. violazione degli obblighi di riservatezza nella gestione delle segnalazioni pervenute ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 (artt. 4 e 12) e della Whistleblowing Policy adottata dalla Società;
10. violazione del divieto di atti discriminatori e/o ritorsivi nei confronti della persona segnalante e dei soggetti a vario titolo interessati e/o coinvolti nella segnalazione ai sensi degli artt. 3 e 17 del D.Lgs. n. 24/2023 e della Policy Whistleblowing adottata dalla Società;
11. mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e controllo delle Attività Sensibili (come identificate in via minimale nelle Parti Speciali del *Modello*);
12. violazione e/o elusione del sistema di controllo posto in essere mediante la sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione prevista dalle procedure vigenti o nell'impedimento ai soggetti preposti e/o all'OdV e/o al RPCT al controllo e/o all'accesso alle informazioni richieste e alla documentazione;
13. omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione delle disposizioni del *Modello 231*, nonché delle specifiche regole di comportamento previste dalle singole Parti Speciali del *Modello* ed altresì delle procedure aziendali cui il *Modello 231* si compone (ivi segnatamente compresi il Codice Etico, la Whistleblowing Policy, i regolamenti denominati "*Regolamento interno per l'utilizzo consapevole della strumentazione informatica e della rete internet per la gestione degli archivi cartacei*" e "*Modello organizzativo privacy*", il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza di Udine Mercati S.r.l.);

14. inosservanza dell'obbligo di informativa all'OdV e/o al RPCT e/o al diretto superiore gerarchico, circa eventuali violazioni del *Modello 231* poste in essere da altri dipendenti o destinatari del *Modello 231* di cui si abbia prova diretta e certa;
15. inottemperanza ovvero sottrazione all'onere - "*a tutela dell'integrità*" di Udine Mercati s.r.l. (ex art. 6, comma 2 bis lett. a), del D.Lgs. n. 231/01) - di segnalazione (secondo le previsioni della *Whistleblowing Policy* adottata dalla Società ed utilizzando i canali istituzionali ivi previsti: c.d. "*segnalazione interna*") di "*informazioni sulle violazioni*" (ai sensi dell'art. 2 comma 1 lett. a), nn. 2) – 3) – 4) - 5) – 6), e b) del D.Lgs. 24/2023) di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, ovvero di violazioni del Modello, di cui si sia venuti a conoscenza nell'ambito del "*proprio contesto lavorativo*" (come definito dall'art. 2 comma 1 lett. i) del D.Lgs. n. 24/2023), compresi i fondati sospetti, riguardanti le violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse in Udine Mercati S.r.l. nonché degli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni (art. 2 del D.Lgs. n. 24/2023);
16. violazioni delle disposizioni in tema di trattamento dei dati personali previste dall'art. 13 del D.Lgs. n. 24/2023 e dalle disposizioni di legge su tale tema;
17. mancata comunicazione, formazione ed aggiornamento del personale interno ed esterno operante rispetto alle Attività sensibili (come identificate in via minimale nelle Parti Speciali del Modello); ed altresì rispetto alle seguenti condotte/fattispecie che vengono ritenute in sé **gravi** da Udine Mercati s.r.l.:
- violazioni sopra indicate ai punti **4., 8. e 12.**;
 - inosservanza dei doveri di collaborazione con le funzioni aziendali e/o l'OdV e/o il RPCT rispetto alle previsioni della *Whistleblowing Policy* adottata da Udine Mercati s.r.l.;
 - abuso dell'istituto del whistleblowing (ed in particolare segnalazioni di violazioni ai sensi e per gli effetti del D.Lgs n. 24/2023, che si rivelino infondate, effettuate con dolo o colpa grave);
 - atti e comportamenti ritorsivi/discriminatori - diretti od indiretti, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione (art. 6, comma 2 bis, lett. c) del D.Lgs. n. 231/2001) - ai sensi in particolare degli artt. 2, comma 1 lett. m), 17 e 19 del D.Lgs. n. 24/2023 nei confronti del whistleblower ("*persona segnalante*" ai sensi dell'art. 2 comma 1 lett. g) del D.Lgs. n. 24/2023) e dei soggetti beneficiari delle misure di protezione previste dal Capo III del D.Lgs. n. 24/2023 (indicati all'art. 3, comma 5, del D.Lgs n. 24/2023);
 - violazione degli obblighi di riservatezza previsti dall'art. 12 del D.Lgs.n. 24/2023;
 - violazioni delle misure di protezione previste dal Capo III del D.Lgs. n. 24/2023;

- comportamenti illeciti previsti dal comma 1 dell'art. 21 del D.Lgs. n. 24/2023⁵;
- affermazione di responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, ovvero affermazione della responsabilità civile per lo stesso titolo nei casi di dolo o colpa grave.

4 CRITERI DI SCELTA DELLE SANZIONI

Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata.

Nell'irrogare le sanzioni, si deve tenere conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado di esigenze da soddisfare nel caso concreto. Nelle ipotesi di violazione delle disposizioni del *Modello 231*, il tipo e l'entità delle sanzioni da irrogare saranno proporzionate ai seguenti criteri generali:

- gravità della infrazione;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;
- tipologia del rapporto instaurato con il prestatore di lavoro (subordinato, parasubordinato, dirigenziale, ecc.) o con il collaboratore, tenuto conto della specifica e precipua disciplina normativa e contrattuale;
- elemento soggettivo della condotta (distinzione tra dolo e colpa);
- rilevanza degli obblighi violati;

⁵ - ritorsioni (nella accezione di cui all'art. 2 comma 1 lett. m) del D.Lgs n. 24/2023) nei confronti del segnalante ai sensi della Policy Whistleblowing adottata da Udine Mercati s.r.l.;

- ostacolo o tentativo di ostacolo alle segnalazioni prevista dalla Policy Whistleblowing adottata da Udine Mercati s.r.l.;

- violazione l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12 del D.Lgs n 24/2023;

- omessa istituzione di canali di segnalazione ai sensi del D.Lgs n. 24/2023;

- omessa adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ai sensi del D.Lgs n. 24/2023;

- adozione di tali procedure non conformi a quelle di cui agli articoli 4 e 5 del D.Lgs n. 24/2023;

- omessa attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute ai sensi del D.Lgs n. 24/2023 e della Policy Whistleblowing adottata da Udine Mercati s.r.l.;

- affermazione di responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, ovvero affermazione della responsabilità civile per lo stesso titolo nei casi di dolo o colpa grave: il tutto salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

- conseguenza in capo alla Società;
- eventuale concorso di altri soggetti nella responsabilità;
- circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

La gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

L'eventuale irrogazione della sanzione o misura disciplinare - prescindendo dalla instaurazione del procedimento e/o dall'esito del giudizio penale, civile, contabile o amministrativo - dovrà ispirarsi ai principi di tempestività, immediatezza e, per quanto possibile, di equità. Ai fini dell'irrogazione della sanzione, la commissione del reato, attuata attraverso l'elusione fraudolenta del *Modello*, verrà considerata di pari gravità alla commissione del reato attuata attraverso la diretta violazione del *Modello* stesso, ancorché costituisca una esimente della responsabilità della Società ai sensi dell'art. 6, comma 1 lett. c), del *Decreto*.

5 INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Al fine di garantirne la massima efficacia, il presente sistema sanzionatorio è:

- a)** pubblicato, nella sua versione completa, sul sito *web* della Società accessibile a tutti i Destinatari del *Modello* ed affisso nelle bacheche esposte in luogo accessibile a tutti;
- b)** distribuito, nella sua versione completa, ai Dipendenti, al Direttore, agli Amministratori, al Sindaco Unico/Revisore, al Data Protection Officer, al RPCT e all'OdV, anche mediante specifica informativa aziendale (Circolari, Comunicazioni, ecc.);
- c)** portato a conoscenza, in vari modi, ai Soggetti Terzi.

Sarà comunque cura della Società informare tutti i Dipendenti – mediante comunicato interno – dell’approvazione del sistema sanzionatorio e della possibilità di prenderne visione presso la Direzione.

Il sistema sanzionatorio è, inoltre, oggetto di formazione per gli Organi Sociali, gli Organi di Controllo, il Personale dipendente della Società, i lavoratori parasubordinati, gli stagisti e gli altri soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società e/o cui è stata conferita procura e/o delega dal Consiglio di Amministrazione/Amministratore Unico, mediante sessioni mirate e specifiche.

6 ILLECITI DISCIPLINARI TENTATI

Sono, altresì, sanzionati i comportamenti o le omissioni diretti in modo non equivoco a violare le regole di condotta imposte dal *Modello 231* (ed in particolare: dal Modello, dal Codice Etico, dalla Policy Whistleblowing, dai regolamenti denominati “*Regolamento interno per l’utilizzo consapevole della strumentazione informatica e della rete internet per la gestione degli archivi cartacei*” e “*Modello organizzativo privacy*”, dal PTPCT), nonché, in generale, i Protocolli, Regolamenti e Procedure che integrano il *Modello*, anche se l’azione non si compie o l’evento non si verifica.

7 IMPLEMENTAZIONE E IDONEITA’ DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Eventuali modifiche ovvero integrazioni al presente sistema sanzionatorio sono apportate a mezzo di delibera adottata dall’Organo Amministrativo, su proposta dell’Organismo di Vigilanza, al quale ultimo comunque compete il dovere di verificare e valutare l’idoneità del presente sistema disciplinare, ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n. 231/2001.

8 DESTINATARI

Il presente sistema sanzionatorio è modulato in ragione della categoria di inquadramento dei Destinatari, nonché dell’eventuale natura autonoma, subordinata o parasubordinata del rapporto che intercorre tra i Destinatari stessi e la Società.

In particolare, il sistema sanzionatorio, nei limiti e in base ai requisiti in esso stabiliti, è rivolto ai seguenti Destinatari di cui alle definizioni contenute all’articolo 1.1 che precede e quindi in sintesi:

- a. personale dipendente di Udine Mercati s.r.l. a qualunque livello operante: assume rilevanza, a tal proposito, la posizione di tutti i dipendenti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o inquadramento aziendali riconosciuti

(dirigenti, quadri, impiegati, lavoratori a tempo determinato, lavoratori con contratto d’inserimento ecc.: di seguito “**Dipendenti**”);

- b. soggetti che rivestono in seno all’organizzazione di Udine Mercati s.r.l. una posizione “apicale” ai sensi dell’art. 5, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 231/2001: rientrano in questa categoria le persone “*che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale*” nonché i soggetti che “*esercitano anche di fatto, la gestione o il controllo*” dell’ente. Sono pertanto ricompresi in tale categoria – in considerazione della attività da essi svolta per la Società - i componenti del Consiglio di Amministrazione, il Sindaco Unico, i componenti del Coordinamento dei soci di Udine Mercati s.r.l. (allorché ed ove istituito), il Direttore, l’Organismo di Vigilanza, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Data Protection Officer (DPO) ove nominato, il Revisore o la Società di Revisione e l’Organismo Interno di Valutazione. Tali soggetti possono essere legati alla Società sia da un rapporto di lavoro subordinato, sia da altri rapporti di natura privatistica (ad es. mandato, agenzia, preposizione institoria, ecc.) - di seguito “**Apicali**”;
- c. collaboratori esterni e business partners di Udine Mercati s.r.l.: si tratta in particolare, di tutti i soggetti che sono comunque tenuti al rispetto del *Modello 231* in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria ed organizzativa della Società, ad esempio, in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un “*soggetto apicale*” ovvero, in quanto operanti, direttamente o indirettamente per la Società. Nell’ambito di tale categoria rientrano i seguenti soggetti: **(i)** tutti coloro che intrattengono per la Società un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es. lavoratori parasubordinati, agenti (ad es. promotori), stagisti, liberi professionisti, collaboratori a progetto, i collaboratori a qualsiasi titolo ecc.); **(ii)** altri soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società e/o cui è stata conferita procura e/o delega dal Consiglio di Amministrazione/Amministratore Unico; **(iii)** altri soggetti terzi che abbiano con la Società rapporti contrattuali (ad es. società di outsourcing, società interinali); **(iv)** i fornitori, gli outsourcer e i business partners - di seguito “**Collaboratori e Partner**”.

9 IL SISTEMA DISCIPLINARE NEI RAPPORTI INTERNI

La valutazione delle infrazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e del D.Lgs. n. 24/2023 spetta all’OdV, che dovrà segnalare tempestivamente al Direttore – ed in caso di conflitto di interessi e/o di concorso nella violazione - all’Organo Amministrativo, ovvero dell’Assemblea dei Soci, ovvero al Sindaco Unico, le violazioni

accertate e/o emerse. I procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni sono attribuiti alla competenza del Direttore, ovvero dell'Organo Amministrativo, ovvero dell'Assemblea dei Soci, ovvero al Sindaco Unico.

Responsabile ultimo della concreta applicazione delle misure disciplinari è il Presidente del Consiglio di Amministrazione, quest'ultimo irrognerà le sanzioni qui previste sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza (ove entrambi non siano coinvolti nelle violazioni e non si trovino in conflitto di interessi).

9.1 SANZIONI A CARICO DEI DIPENDENTI

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal *Modello 231* costituisce adempimento da parte dei Dipendenti di Udine Mercati s.r.l. degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, del codice civile; obblighi dei quali il contenuto del medesimo *Modello 231* rappresenta parte sostanziale ed integrante.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al *Modello 231* da parte dei Dipendenti di Udine Mercati s.r.l. costituisce sempre illecito disciplinare.

Il mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel superiore paragrafo **3.** è sanzionato, a seconda della gravità della infrazione, con i provvedimenti disciplinari previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al CCNL applicato dalla Società e quindi:

- a. rimprovero verbale o rimprovero scritto;
- b. multa fino all'importo di 4 ore di retribuzione;
- c. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione da 1 e fino a 10 giorni;
- d. licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (licenziamento con preavviso);
- e. licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (licenziamento senza preavviso).

9.2 APPLICAZIONE DELLE SANZIONI AI DIPENDENTI

Alla notizia del mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel superiore paragrafo **3.**, corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle mancanze stabilita dal CCNL applicato.

Pertanto:

- a)** a ogni notizia del mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel superiore paragrafo **3.**, comunque da comunicarsi dall'Organismo di Vigilanza, è dato impulso alla procedura di accertamento;
- b)** la Società non potrà applicare nei confronti di un Dipendente alcun provvedimento disciplinare, ad eccezione del richiamo verbale, senza aver preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa;
- c)** il provvedimento disciplinare non potrà essere applicato prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato corso, nel corso dei quali il Dipendente potrà presentare le proprie deduzioni;
- d)** trascorso il predetto termine di 5 giorni, ove la Società non abbia ritenuto valide le giustificazioni del Dipendente interessato o in assenza di deduzioni del medesimo, la stessa potrà dare applicazione alle sanzioni disciplinari dandone motivata comunicazione all'interessata o all'interessato;
- e)** ferme restando le fattispecie puntualmente previste dal CCNL per l'applicazione dei predetti provvedimenti disciplinari, quelli disposti in conseguenza dell'inosservanza del *Modello 231* verranno calibrati in ragione dei criteri di cui al precedente paragrafo **4.**;
- f)** le sanzioni più gravi del richiamo verbale debbono essere comminate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge n. 300/1970;
- g)** ogni atto relativo al procedimento dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per la valutazione di competenza.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili si avrà riguardo alle sanzioni sopra richiamate e previste dal CCNL applicato al Dipendente.

I lavoratori/lavoratrici coinvolti in procedimenti disciplinari per le violazioni rientranti nel campo di applicazione del presente sistema sanzionatorio, potranno essere sospesi cautelatamente dal servizio, nei termini e con le modalità stabiliti dal CCNL di riferimento vigente.

9.3 SANZIONI A CARICO DEI SOGGETTI SOTTOPOSTI ALLA ALTRUI DIREZIONE AI SENSI DELL'ART. 5, COMMA 1, LETTERA B, DEL D.LGS.231/01

In particolare, per il personale Dipendente non dirigente, saranno applicate le sanzioni previste dal CCNL di riferimento (richiamo verbale, richiamo scritto, multa, sospensioni e licenziamento) nei seguenti termini:

9.3.1 Richiamo verbale

Applicabile per:

- a. *lieve inosservanza* delle norme di comportamento del Codice Etico e/o delle previsioni delle Parti Speciali del *Modello* ove rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/01;
- b. *lieve inosservanza* della Policy Whistleblowing, nonché – ove rilevanti ai sensi del *Modello 231* - dei regolamenti denominati “*Regolamento interno per l’utilizzo consapevole della strumentazione informatica e della rete internet per la gestione degli archivi cartacei*” e “*Modello organizzativo privacy*”;
- c. tolleranza di *lievi inosservanze* o irregolarità commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale del *Modello 231*;
- d. mancato adempimento *per colpa lieve* a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell’Organismo di Vigilanza e/o del RPCT, salvo giustificazioni motivate.

Si ha “*lieve inosservanza*” nei casi in cui le condotte siano caratterizzate da colpa lieve e non abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società.

Non sono considerate “*lieve inosservanza*” le violazioni definite “*gravi*” al paragrafo **3.** che precede.

9.3.2 Richiamo scritto

Applicabile per aver, *con colpa lieve*, commesso le violazioni di cui al superiore paragrafo **3.**, ove le stesse abbiano esposto la Società al rischio di sanzioni o danni di non particolare gravità, di cui ai nn. 1. – 2. – 3. – 5.– 11. – 13. – 14. - 15. – 16..

Non sono considerate commesse con “*colpa lieve*” le violazioni di cui ai nn. 6. – 7. – 8. – 9. - 10. – 12., né quelle definite “*gravi*”, al superiore paragrafo **3.** che precede.

9.3.3 Multa fino a 4 ore di retribuzione

Applicabile per:

- a. mancanze punibili con le precedenti sanzioni quando - (i) per circostanze obiettive, oppure (ii) per conseguenze specifiche, oppure (iii) per recidività - rivestano maggiore importanza;
- b. inosservanza ripetuta o grave delle norme di comportamento del Codice Etico della Società e/o delle previsioni delle Parti Speciali del *Modello*;

- c. inosservanza ripetuta o grave delle Procedure Aziendali e/o del Sistema dei Controlli Interni previsti dal *Modello 231*;
- d. omessa segnalazione o tolleranza di inosservanze gravi commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al Personale ai sensi del *Modello 231*;
- e. ripetuto inadempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza e/o del RPCT, salvo giustificazioni motivate;
- f. comportamenti sanzionati dal Codice Disciplinare vigente in Udine Mercati s.r.l., ove rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- g. commissione delle violazioni di cui ai nn. 6. – 7. – 8. – 9. - 10. – 12. e quelle definite “*gravi*” al superiore paragrafo **3.** ma che non abbiano determinato particolari effetti e/o rischio di sanzioni.

9.3.4 Sospensione dal servizio e dalla retribuzione

Verrà comminata la sanzione della sospensione da 1 a 5 giorni al lavoratore/lavoratrice che commetta mancanze quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento:

- non avverte tempestivamente i superiori di eventuali irregolarità, incluse violazioni del *Modello 231*, che determinino un danno patrimoniale alla Società o espongano la stessa ad una situazione oggettiva di pericolo per la integrità dei beni aziendali o dell'immagine, poste in essere da parte di colleghi o appartenenti al servizio cui è preposto;
- in qualunque modo commette grave trasgressione di quanto previsto nel *Modello 231*, ove determinino un danno patrimoniale alla Società o espongano la stessa ad una situazione oggettiva di pericolo per la integrità dei beni aziendali o dell'immagine;
- commissione delle violazioni di cui ai nn. 3. – 4. - 6. – 7. – 8. – 9. - 10. – 12. – 13 e quelle definite “*gravi*” al superiore paragrafo **3.**, che abbiano determinato significativi effetti e/o rischio di sanzioni;
- recidiva oltre la terza volta nelle mancanze sanzionate con la multa;
- reiterata recidiva nelle mancanze sanzionate con il rimprovero scritto.

Verrà comminata la sanzione della sospensione da 6 a 10 giorni al lavoratore/lavoratrice che commetta mancanze quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento:

- commette almeno un'altra mancanza sanzionata con la sospensione da 1 a 5 giorni;
- persevera oltre la terza volta in mancanze sanzionate con la multa.

Tale provvedimento si applica, altresì, nei casi in cui, pur non trattandosi di infrazioni così gravi da rendere applicabile una maggiore sanzione, esse abbiano, comunque, rilievo tale da non trovare adeguata collocazione tra le violazioni descritte ai punti precedenti.

9.3.5 Licenziamento con preavviso

Applicabile per notevole violazione (posta in essere con dolo o colpa grave) da parte del lavoratore/lavoratrice delle norme di comportamento previste dal *Modello 231* (ed in particolare dalle Parti Speciali dello stesso e/o dalla Whistleblowing Policy, dal PTPCT e dai regolamenti denominati “*Regolamento interno per l’uso consapevole della strumentazione informatica e della rete internet per la gestione degli archivi cartacei*” e “*Modello organizzativo privacy*”) tale da provocare, anche in via potenziale, grave nocimento morale o materiale alla Società, quale l’adozione di comportamenti che integrano uno o più reati o fatti illeciti che rappresentino presupposti dei reati richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001, che tuttavia non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione del licenziamento senza preavviso. A titolo di esempio:

- recidiva nelle mancanze sanzionate ai sensi del superiore punto **3**;
- comportamenti sanzionati dal Codice Disciplinare vigente in Udine Mercati s.r.l. con misura del licenziamento senza preavviso, ove rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

9.3.6 Licenziamento senza preavviso

Applicabile per notevole violazione (posta in essere con dolo o colpa grave) da parte del lavoratore/lavoratrice delle norme di comportamento previste dal *Modello 231* (ed in particolare dalle Parti Speciali dello stesso e/o dalla Whistleblowing Policy, dal PTPCT, dai regolamenti denominati “*Regolamento interno per l’uso consapevole della strumentazione informatica e della rete internet per la gestione degli archivi cartacei*” e “*Modello organizzativo privacy*”) tale da provocare, anche in via potenziale, grave nocimento morale o materiale alla Società, quale l’adozione di comportamenti che integrano uno o più reati o fatti illeciti che rappresentino presupposti dei reati richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001, che sia così grave da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro. A titolo di esempio:

- infrazione delle norme aziendali emanate ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi penali o pecuniari o per la recidività o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro;
- compimento di atti non dovuti od omissione di atti dovuti ai sensi del *Modello 231* (ed in particolare dalle Parti Speciali dello stesso e/o dalla Whistleblowing Policy, dal PTPCT, dai regolamenti denominati

“Regolamento interno per l’utilizzo consapevole della strumentazione informatica e della rete internet per la gestione degli archivi cartacei” e “Modello organizzativo privacy”), che abbia causato, al termine di un procedimento giudiziario, la condanna della Società a pene pecuniarie e/o interdittive in relazione ai reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001;

- infrazione delle previsioni delle Procedure Aziendali (compresi la Policy Whistleblowing, il PTPCT, i regolamenti denominati *“Regolamento interno per l’utilizzo consapevole della strumentazione informatica e della rete internet per la gestione degli archivi cartacei”* e *“Modello organizzativo privacy”*) di gravità tale - per la dolosità della condotta attiva od omissiva o perché condotta caratterizzata da colpa grave; ovvero per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici o reputazionali; ovvero per la recidività o per la sua particolare natura; ovvero ancora per le violazioni definite “gravi” al paragrafo 2 che precede - da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro;
- recidiva nelle mancanze sanzionate ai sensi del superiore punto **4**;
- comportamenti sanzionati dal Codice Disciplinare vigente in Udine Mercati s.r.l. con misura del licenziamento senza preavviso, ove rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

9.4 SANZIONI A CARICO DEI SOGGETTI APICALI AI SENSI DELL’ART. 5, COMMA 1, LETTERA A), DEL D.LGS.231/01

Ai sensi dell’art. 5, comma 1, lettera a), del D.Lgs. n. 231/2001, nel novero dei soggetti apicali sono compresi, il Direttore, eventuali dirigenti e funzionari dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza: tali soggetti sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato.

Per i lavoratori con qualifica dirigenziale, tenuto conto della difficile applicabilità di sanzioni conservative nei loro confronti, qualsivoglia violazione di non scarsa importanza delle norme di comportamento previste dal *Modello 231* - ed in particolare dalle singole Parti Speciali dello stesso, dal Codice Etico, dalla Whistleblowing Policy, del PTPCT, dai regolamenti denominati *“Regolamento interno per l’utilizzo consapevole della strumentazione informatica e della rete internet per la gestione degli archivi cartacei”* e *“Modello organizzativo privacy”* - dagli stessi commessa, tollerata o negligenemente ignorata, potrà comportare in considerazione della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) licenziamento con preavviso per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);

b) licenziamento senza preavviso per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

Il Direttore ed dirigente che, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, adottino un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate nel *Modello 231* in grado di determinare una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001, potranno essere temporaneamente allontanati dal servizio, con mantenimento del trattamento economico, fino al termine della situazione oggettiva di rischio. Ove i predetti siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione disciplinare comporta anche la revoca automatica della procura stessa.

Per le violazioni indicate nel superiore paragrafo **3.** saranno applicati, a seconda della gravità della infrazione, i medesimi provvedimenti disciplinari sopra previsti per la generalità dei Dipendenti

In ogni caso, nei confronti Direttore e del dirigente sottoposti ad indagini preliminari, ovvero sottoposto ad azione penale per uno dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 e/o dalla Legge n. 190/2012 e s.m.i., la Società può disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto e nel rispetto di quanto stabilito dal CCNL di riferimento, l'allontanamento dal servizio del soggetto interessato per motivi cautelari e per il tempo dalla medesima ritenuto necessario, ma non oltre il momento in cui sia divenuta irrevocabile la decisione del giudice penale.

9.5 VIOLAZIONI AD OPERA DEI SOGGETTI APICALI AI SENSI DELL'ART. 5, COMMA 1, LETTERA A), DEL D.LGS.231/01 CHE NON SIANO DIPENDENTI

Per gli altri "Apicali" non rientranti nella superiore categoria dei "Dipendenti" - così come definiti al superiore paragrafo **7.** sub. lett. **b)** e fermo quanto previsto al superiore paragrafo **3.** – costituiscono comunque inadempimento contrattuale e violazione del *Modello 231*:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate nel *Modello 231*, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal *Modello 231*, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001 e/o dalla Legge n. 190/2012 e s.m.i.;

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate nel *Modello 231*, ovvero l'omissione di azioni e comportamenti prescritti o richiamati dal *Modello*

231, nell'espletamento di condotte/azioni e/o operazioni connesse alle attività sensibili che, anche in via alternativa:

- espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001 e/o dalla Legge n. 190/2012 e s.m.i.;
- siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001 e/o dalla Legge n. 190/2012 e s.m.i.;
- siano tali da determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231/2001 e/o dal D.Lgs. n. 24/2023;

- la mancata collaborazione con l'OdV e/o con il RPCT, mediante l'adozione di comportamenti o omissioni idonei ad impedire o anche solo ostacolare le rispettive funzioni di controllo, accertamento e verifica;
- la inottemperanza ovvero sottrazione all'obbligo di segnalazione ai sensi della Policy Whistleblowing della Società;
- l'inosservanza dei doveri di collaborazione con il RPCT ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 e della Policy Whistleblowing della Società;
- la violazione dei doveri connessi alla carica o alla funzione esercitata, ove rilevante ai sensi del D.Lgs. n. 231/01, del D.Lgs. n. 24/2023, della Legge n. 190/2012 e del PTPCT;
- l'abuso dell'istituto del Whistleblowing.
- atti e comportamenti ritorsivi o discriminatori ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti o richiamati nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Codice Etico, nell'espletamento delle attività sensibili ovvero di condotte/azioni e/o operazioni connesse alle attività sensibili.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure rappresenta, se accertata, l'inosservanza dei doveri imposti dalla legge e dallo Statuto, anche ai sensi degli artt. 2392 e segg. e 2407 del Codice civile.

Il Consiglio di Amministrazione provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa, ivi compresa in particolare - in caso di violazioni commesse da parte di membri del Consiglio di Amministrazione - la convocazione dell'Assemblea dei Soci per l'esame e l'adozione dei provvedimenti conseguenti, tra i quali la revoca per giusta causa del/i Consigliere/i.

L'irrogazione delle sanzioni deve in ogni caso tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata. A tal proposito dovranno essere tenuti in debita considerazione i seguenti elementi:

- a. la tipologia dell'illecito compiuto;
- b. le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta illecita;
- c. l'interesse o il vantaggio personale derivante dalla condotta illecita;
- d. le modalità di commissione della condotta.

Qualora sia accertata la commissione di una violazione da parte di uno dei soggetti indicati, nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze in essa inerenti, l'Organo Amministrativo o l'Assemblea dei Soci dovranno applicare le seguenti sanzioni, graduate in ordine crescente di gravità:

- e. il richiamo scritto;
- f. la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del *Modello 231*;
- g. la decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo;
- h. la revoca delle deleghe o dall'incarico per giusta causa.

In particolare, le sanzioni della decurtazione degli emolumenti e della revoca delle deleghe o dell'incarico potranno sempre essere irrogate nel caso di:

- i. violazione idonea ad integrare il solo fatto (l'elemento oggettivo) di uno dei reati previsti dal *Decreto*;
- j. violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal *Decreto*, o quando comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del *Decreto*;
- k. contestazione di responsabilità della Società ai sensi del *Decreto*;
- l. affermazione di responsabilità della Società ai sensi del *Decreto*;
- m. inosservanza della disciplina prevista dal D.Lgs. n. 24/2023 in tema di tutela del segnalante.

È in ogni caso demandata all'Assemblea dei Soci l'esame e l'adozione di provvedimenti disciplinari adeguati - ivi compresa la revoca per giusta causa - nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Sindaco Unico, dei componenti del Coordinamento dei Soci (ove e quando istituito), del Revisore o della

Società di Revisione, i quali anche – anche per negligenza o imperizia - non adempiano costantemente ed efficacemente agli obblighi loro assegnati dal *Modello 231*.

L'Organo sociale cui il responsabile della violazione appartiene provvederà ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto della Società.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari sopra citate, non esclude la facoltà della Società di promuovere (fra gli altri, ex art. 2393 c.c.) azione di responsabilità.

9.6 APPLICAZIONE DELLE SANZIONI A CARICO DEGLI AMMINISTRATORI

Alla notizia da parte dell'Organismo di Vigilanza delle violazioni di cui al superiore paragrafo **8.2**, ad opera degli amministratori corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle mancanze.

Pertanto:

- (i) a ogni notizia di mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel superiore paragrafo **8.2** comunicata dall'Organismo di Vigilanza, è dato impulso, da parte del Consiglio di Amministrazione in caso di amministrazione pluripersonale, ovvero dall'Organismo di Vigilanza stesso in caso di amministrazione unipersonale (Amministratore Unico), alla procedura di accertamento;
- (ii) nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertato il mancato rispetto delle prescrizioni contenute superiore paragrafo **8.2** è individuata, dal Consiglio di Amministrazione in caso di amministrazione pluripersonale ovvero dall'Assemblea dei soci in caso di amministrazione unipersonale (Amministratore Unico), sentito il Collegio Sindacale, la sanzione disciplinare da irrogare nei confronti dell'autore della condotta censurata.

In particolare, si prevede che:

- a)** incorre nella DIFFIDA AL PUNTUALE RISPETTO DELLE PREVISIONI l'amministratore che violi le procedure aziendali e/o adotti comportamenti non coerenti con il *Modello 231* o con il Codice Etico, compiendo atti che arrechino o possano arrecare danno alla Società, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio;
- b)** in ipotesi di amministrazione pluripersonale e di presenza dell'Amministratore Delegato, incorre nella REVOCA DELLE DELEGHE E CONSEGUENTE DECURTAZIONE DEGLI EMOLUMENTI l'amministratore delegato che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle procedure contenute o richiamate nel *Modello 231* o nel Codice Etico e sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;

c) incorre nella DECURTAZIONE DEGLI EMOLUMENTI l'amministratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle procedure contenute o richiamate nel *Modello 231* e sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;

d) incorre nell'adozione del PROVVEDIMENTO DI REVOCA di cui all'art. 2383 c.c., da parte dell'Assemblea, l'amministratore che, anche alternativamente: **(i)** adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle procedure contenute o richiamate nel *Modello 231* che sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001; **(ii)** adotti un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni o delle procedure contenute o richiamate nel *Modello 231* e tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. n. 231/2001; **(iii)** ovvero ponga in essere anche in via episodica una delle condotte di cui ai nn. 4, 7), 9), 11), 12), 14) indicate al superiore paragrafo **3**.

Ove l'amministratore sia munito di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione disciplinare comporta anche la revoca automatica della procura stessa.

L'amministratore che, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate nel *Modello 231* in grado di determinare una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001, potrà essere temporaneamente allontanato dall'incarico, con mantenimento del trattamento economico, fino al termine della situazione oggettiva di rischio.

9.7 APPLICAZIONE DELLE SANZIONI A CARICO DEL SINDACO UNICO E DEL REVISORE LEGALE

Alla notizia da parte dell'Organismo di Vigilanza delle violazioni di cui al superiore paragrafo **8.2**, corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle mancanze.

Pertanto:

a) a ogni notizia del mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel superiore paragrafo **8.2** comunicata dall'Organismo di Vigilanza, è dato impulso, da parte dell'Amministratore Delegato, ovvero da parte del Consiglio di Amministrazione, alla procedura di accertamento;

b) nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertato il mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel superiore paragrafo **8.2** è individuata, dall'Amministratore Delegato, ovvero da parte del Consiglio di Amministrazione, la sanzione disciplinare da irrogare nei confronti dell'autore della condotta censurata.

In particolare, si prevede che:

- a) incorre nella DIFFIDA AL PUNTUALE RISPETTO DELLE PREVISIONI il Sindaco/Revisore che violi le procedure aziendali e/o adotti comportamenti non coerenti con il *Modello 231*, compiendo atti che arrechino o possano arrecare danno alla Società, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio;
- b) incorre nell'adozione del PROVVEDIMENTO DI REVOCA di cui all'art. 2400 del codice civile (revoca), il Sindaco/Revisore che, anche alternativamente: **(i)** adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle procedure contenute o richiamate nel *Modello 231* che sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001; **(ii)** adotti un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni o delle procedure contenute o richiamate nel *Modello 231* e tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. n. 231/2001; **(iii)** ovvero ponga in essere anche in via episodica una delle condotte di cui ai nn. 4, 7), 9), 11), 12), 14) indicate al superiore paragrafo **3**.

9.8 VIOLAZIONI E SANZIONI A CARICO DEI COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA, DELL'ORGANISMO INTERNO DI VALUTAZIONE E DEL DATA PROTECTION OFFICER

In caso di atti o comportamenti (commissivi od omissivi) integranti violazione del *Modello 231* (ed in particolare del Codice Etico e della Policy Whistleblowing adottate dalla Società), o comunque le violazioni di cui al superiore paragrafo **3**. da parte di uno o più (in caso di organo pluripersonale) componenti dell'Organismo di Vigilanza e/o dell'Organismo Interno di Valutazione, e/o da parte del Data Protection Officer, l'Organo Amministrativo assume tempestivamente gli opportuni provvedimenti in relazione a quanto previsto nel presente Sistema Disciplinare per la rispettiva categoria di appartenenza dei diversi componenti e nel rispetto delle regole previste dallo Statuto dell'Organismo di Vigilanza.

Più specificamente, in caso di violazione delle disposizioni contenute nello Statuto e/o nel Regolamento dell'OdV, il componente o i componenti dello stesso saranno sanzionati, a seconda della gravità della infrazione, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- (i)** diffida al puntuale rispetto delle previsioni del *Modello 231*;
- (ii)** decurtazione degli emolumenti;
- (iii)** convocazione del Consiglio di Amministrazione per l'adozione del provvedimento di revoca.

10 IL SISTEMA DISCIPLINARE NEI RAPPORTI ESTERNI

La valutazione delle infrazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e del D.Lgs. n. 24/2023 spetta all'OdV che dovrà segnalare tempestivamente al Direttore - e, in caso di conflitto di interessi e/o di concorso nella violazione, all'Organo Amministrativo ovvero al Sindaco Unico ovvero alla Assemblea dei Soci - le violazioni accertate. I procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni sono attribuiti alla competenza del Direttore e - in caso di conflitto di interessi e/o di concorso nella violazione - dell'Organo Amministrativo ovvero del Sindaco Unico ovvero della Assemblea dei Soci.

Responsabile ultimo della concreta applicazione delle misure disciplinari è il Presidente del Consiglio di Amministrazione, quest'ultimo irrognerà le sanzioni qui previste sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza (salvo che entrambi non siano coinvolti nella violazione e non versino in una situazione di conflitto di interessi).

10.1 COMPORAMENTI SANZIONABILI DI COLLABORATORI E BUSINESS PARTNERS

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal *Modello 231* costituisce adempimento contrattuale da parte di business partners e collaboratori di Udine Mercati s.r.l. come sopra definiti al paragrafo 7., sub. lett. c).

Costituiscono, in particolare, violazione del *Modello 231* da parte di tali soggetti esterni:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure contenute o richiamate nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 adottato dalla Società, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati da tale *Modello*, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001 (le "attività sensibili" meglio descritte nelle singole Parti Speciali);
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti o richiamati nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Codice Etico, nell'espletamento delle attività sensibili ovvero di condotte/azioni e/o operazioni connesse alle attività sensibili;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure contenute o richiamate nel *Modello 231*, ovvero l'omissione di azioni e comportamenti prescritti o richiamati dal *Modello 231*, nell'espletamento di condotte/azioni e/o operazioni connesse alle attività sensibili che anche alternativamente: **(i)** esponano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001 e/o dalla Legge n. 190/2012 e s.m.i.; **(ii)** siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001

e/o dalla Legge n. 190/2012 e s.m.i.; **(iii)** siano tali da determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231/2001 e/o dal D.Lgs. n. 24/2023;

- la inottemperanza ovvero la sottrazione all'obbligo di segnalazione di condotte rilevanti ai sensi dell'art. 6, comma 2 bis, del D.Lgs. n. 231/2001, ovvero di violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società;
- la inosservanza dei doveri di collaborazione con la funzione Whistleblowing e/o abuso dell'istituto del Whistleblowing.

10.2 SANZIONI PER I SOGGETTI TERZI

Qualora la violazione delle disposizioni e delle procedure previste dal *Modello 231* ad essi applicabili o l'eventuale commissione, nell'ambito dei rapporti con la Società, dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001 e dalla Legge n. 190/2012 e s.m.i., sia commessa da parte di business partners, di consulenti e collaboratori esterni della Società medesima - comunque denominati e compresi i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società e/o cui è stata conferita procura e/o delega dal Consiglio di Amministrazione/Amministratore Unico - o da altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società (ad esempio: il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ove non dipendente della Società) ciò sarà sanzionato, secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Conseguentemente, al momento della stipula di contratti di fornitura, appalto di beni e/o servizi, di incarichi di consulenza, di agenzia, di distribuzione o rappresentanza commerciale, di procure e deleghe notarili, ecc., verranno predisposte apposite clausole, con cui il terzo – nei rapporti con la Società – si obblighi a rispettare i principi e le prassi operative definite nel *Modello 23,1* nonché ad adottare, per quanto di propria competenza, procedure aziendali e/o a tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione dei reati previsti nel D.Lgs. n. 231/2001 e nella Legge n. 190/2012 e s.m.i.. Il terzo dovrà altresì dare atto di essere al corrente dell'esistenza e del funzionamento della Policy Whistleblowing e del PTPCT, nonché di impegnarsi al rispetto degli obblighi di segnalazione e collaborazione all'accertamento dei fatti rilevanti ai sensi dell'art. 6, comma 2 bis, del D.Lgs. n. 231/2001 o a matrice corruttiva in danno della Società.

L'inosservanza delle prescrizioni e delle procedure stabilite o richiamate nel *Modello 231* da parte dei soggetti terzi può determinare, nei loro confronti ed in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, le seguenti sanzioni in particolare:

- la diffida al puntuale rispetto delle previsioni diffida al puntuale rispetto delle previsioni del *Modello 231*, qualora la violazione di una o più regole comportamentali in esso previste configuri lieve irregolarità, ovvero in caso di violazioni episodiche e del tutto occasionali dell'obbligo di segnalazione di condotte rilevanti ai sensi della Policy Whistleblowing adottata dalla Società;

- la risoluzione del relativo contratto, con contestuale revoca delle eventuali procure/deleghe ricevute dall’Organo Amministrativo, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati e/o comunque connessi all’applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal D.Lgs. n. 231/2001 qualora la violazione di una o più regole comportamentali previste nel *Modello 231* determini un danno patrimoniale alla Società o esponga la stessa ad una situazione oggettiva di pericolo per la integrità dei beni aziendali, e, in ogni caso, qualora la violazione consista nella inosservanza dei doveri di collaborazione con la funzione *Whistleblowing*, nell’abuso dell’istituto ovvero in pratiche ritorsive nei confronti del *whistleblower*.

10.3 APPLICAZIONE DELLE SANZIONI AI SOGGETTI TERZI

Il procedimento ha inizio con la rilevazione/segnalazione di violazione effettiva o presunta delle prescrizioni e/o principi previsti dal *Modello 231*.

L’Organismo di Vigilanza svolge tutti gli accertamenti necessari per verificare se sia stata realizzata una tale violazione. Tale fase è condotta dall’OdV nel più breve termine possibile dalla scoperta o denuncia della violazione e si articola anche mediante verifiche documentali. L’OdV può, nella valutazione delle violazioni scoperte o denunciate, avvalersi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di giudizio; può, inoltre, ascoltare direttamente l’autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima. Qualora la segnalazione/rilevazione si riveli infondata l’OdV l’archivia con motivazione che è riportata nei rapporti periodici.

Negli altri casi, l’OdV comunica con relazione scritta le risultanze della pre-istruttoria all’Organo Amministrativo il quale, nel più breve tempo possibile dalla ricezione della relazione da parte dell’Organismo di Vigilanza, si pronuncia in merito alla determinazione ed alla concreta applicazione della misura.

L’Organo Amministrativo, o in sua vece il Direttore, invia, quindi, al soggetto interessato o all’Ente interessato una comunicazione scritta, contenente l’indicazione della condotta contestata e delle previsioni del *Modello 231* oggetto di violazione, nonché il rimedio contrattualmente previsto applicabile.

Il provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all’interessato a cura dell’Organo Amministrativo e trasmesso al Direttore e/o alle funzioni competenti, i quali provvedono anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge vigenti.