



# **Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01**

## **ALLEGATO 3 SISTEMA DISCIPLINARE**

| <b>Rev.</b>    | <b>Oggetto</b>                       | <b>Approvazione</b> | <b>Data</b>       |
|----------------|--------------------------------------|---------------------|-------------------|
| <b>00_2016</b> | Sistema Disciplinare                 | <b>CdA</b>          | <b>26.07.2016</b> |
| <b>01_2018</b> | Sistema Disciplinare - Aggiornamento | <b>CdA</b>          | <b>18.06.2018</b> |
|                |                                      |                     |                   |



ALLEGATO 3  
SISTEMA DISCIPLINARE  
D.Lgs. 231/01

Rev01\_2018

**SOMMARIO**

|   |    |
|---|----|
| PREMESSA.....   | 3  |
| 1. DESTINATARI .....  | 4  |
| 2. CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI .....   | 6  |
| 3. MISURE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIPENDENTE .....  | 7  |
| 4. MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI L'ORGANO AMMINISTRATIVO .....                                    | 8  |
| 5. MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI, AGENTI, <i>OUTSOURCERS</i><br>E <i>PARTNERS</i> ..... | 9  |
| 6. PROCEDURA DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI: DISPOSIZIONE COMUNE .....   | 10 |



ALLEGATO 3  
SISTEMA DISCIPLINARE  
D.Lgs. 231/01

Rev01\_2018

**PREMESSA**

L'art. 6 co. 2 lett. e) del D.Lgs. 231/01 (di seguito Decreto) prevede che i modelli di organizzazione devono *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”*.


Nell'ambito del processo di adeguamento della Società alle disposizioni di cui al D.Lgs. 231/01, Udine Mercati Srl deve quindi introdurre un sistema disciplinare, al fine di implementare il modello organizzativo con un ulteriore elemento di tutela dalla realizzazione di comportamenti illeciti che agisca da forza esimente in caso di occorrenza dei reati di cui al richiamato decreto.

Con l'accezione “Modello” o “Modello 231” deve intendersi l'insieme organico delle componenti specifiche costituenti il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Udine Mercati Srl.

Nei confronti del personale dipendente, il presente Sistema Disciplinare integra senza sostituire il sistema disciplinare vigente, 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 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato.

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.

L'applicazione del Sistema Disciplinare prescinde dall'esistenza e dall'esito di un eventuale procedimento penale.

|   |  |  |
|---|--|--|
|  | <p style="text-align: center;">ALLEGATO 3<br/>SISTEMA DISCIPLINARE<br/>D.Lgs. 231/01</p> | <p style="text-align: center;"><b>Rev01_2018</b></p> |
|---|--|--|

## 1. DESTINATARI

Sono destinatari del presente Sistema Disciplinare:

- il personale dipendente di Udine Mercati srl a qualunque livello operante: assume rilevanza, a tal proposito, la posizione di tutti i dipendenti legati a Udine Mercati Srl 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.);

- i soggetti che rivestono in seno all’organizzazione di Udine Mercati 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 i componenti l’Organo amministrativo (Consiglio di Amministrazione o Amministratore Unico) e il Sindaco Sindaco/Collegio Sindacale.

Tali soggetti – ad esclusione dei sindaci - 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.).

In aggiunta ai citati soggetti assume rilevanza la posizione dei membri dell’Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) i quali, in considerazione dell’attività svolta per Udine Mercati Srl, ai fini del presente Sistema Disciplinare, sono equiparati agli Amministratori e ai Sindaci.

- collaboratori esterni e *partner* di Udine Mercati Srl: si tratta in particolare, di tutti i soggetti che sono comunque tenuti al rispetto del Modello 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 Udine Mercati Srl.

Nell’ambito di tale categoria rientrano i seguenti soggetti:



ALLEGATO 3  
SISTEMA DISCIPLINARE  
D.Lgs. 231/01

Rev01\_2018

- a. tutti coloro che intrattengono per Udine Mercati Srl un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es. liberi professionisti, agenti, consulenti, collaboratori a progetto, i collaboratori a qualsiasi titolo ecc.);
- b. altri soggetti che agiscono in nome e/o per conto di Udine Mercati Srl;
- c. i fornitori, gli *outsourcer* e i *partner*.

Tutti i destinatari devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del presente documento.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del Decreto, le sanzioni previste nei successivi paragrafi potranno essere applicate nei confronti del soggetto che ponga in essere illeciti disciplinari derivanti da:

1. inosservanza delle disposizioni previste dal Modello e dal Piano di Prevenzione della Corruzione;
2. mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e controllo degli atti previsti dai Protocolli in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
3. omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello;
4. mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nelle aree a rischio dei processi interessati dal Modello;
5. violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
6. violazione delle misure poste a tutela dell'autore delle segnalazioni, per quanto derivante dall'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 2 della Legge 30 novembre 2017, n. 179 - Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato -, nonché della violazione delle previsioni dello specifico Regolamento in materia adottato dalla Società;



ALLEGATO 3  
SISTEMA DISCIPLINARE  
D.Lgs. 231/01

Rev01\_2018

7. violazione delle previsioni della Legge e del Regolamento sopra richiamati al punto 6., in relazione alla effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate.

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, costituiscono parte integrante del Modello tutti i principi e tutte le regole, contenute nelle procedure operative e nei protocolli organizzativi aziendali, individuate al fine di disciplinare le attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati previsti dal citato Decreto.

## 2. CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI

Nelle ipotesi di violazione delle disposizioni del Modello, il tipo e l'entità delle sanzioni da irrogare saranno proporzionate ai seguenti criteri generali:

1. gravità della inosservanza;
2. livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;
3. elemento soggettivo della condotta (distinzione tra dolo e colpa);
4. rilevanza degli obblighi violati;
5. conseguenza in capo alla Società;
6. eventuale concorso di altri soggetti nella responsabilità;
7. 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.
8. interesse personale del soggetto nella violazione della disposizione.

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;



ALLEGATO 3  
SISTEMA DISCIPLINARE  
D.Lgs. 231/01

Revo1\_2018

- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dalla instaurazione del procedimento e/o dall'esito del giudizio penale, dovrà ispirarsi a principi di tempestività, immediatezza, imparzialità ed equità.

Relativamente alle previsioni della Legge 190/2012, si precisa che la stessa all'art. 1, commi 12 e 13 prevede una responsabilità disciplinare del Responsabile della Prevenzione alla Corruzione per omessa predisposizione del Piano di Prevenzione della Corruzione o per omessa vigilanza.

Il comma 14 dell'art. 1, della già citata Legge, prevede che la violazione da parte dei dipendenti della società, delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare.

### **3. MISURE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIPENDENTE**

#### *1. Provvedimenti sanzionatori*

L'inosservanza da parte del dipendente, delle disposizioni del presente Modello, analogamente a quanto avviene per le norme di legge e il CCNL, con particolare riguardo a quelle relative ai diritti e ai doveri e alle disposizioni di servizio diramate dall'azienda, può dar luogo all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- 1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
- 2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva;
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;
- 4) sospensione per un periodo non superiore a giorni 10;
- 5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Ferme restando le fattispecie puntualmente previste dal CCNL per l'applicazione dei predetti provvedimenti disciplinari, quelli disposti in conseguenza dell'inosservanza del Modello verranno calibrati in ragione dei criteri di cui al punto precedente.

#### *2. Norme procedurali*



ALLEGATO 3  
SISTEMA DISCIPLINARE  
D.Lgs. 231/01

Rev01\_2018

Le sanzioni più gravi del richiamo verbale debbono essere comminate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge n. 300/1970.

Udine Mercati Srl si riserva di chiedere il risarcimento dei danni economici derivanti dai comportamenti oggetto di infrazione.

#### **4. MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI L'ORGANO AMMINISTRATIVO E L'ORGANO DI CONTROLLO**

In caso di violazione da parte di componenti l'Organo Amministrativo o dell'Organo di Controllo di quanto prescritto nel Modello adottato dalla Società, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio di Amministrazione e il Sindaco Unico/Collegio Sindacale.

Per le violazioni commesse dal Sindaco Unico/Collegio Sindacale, nella ipotesi in cui a detto organo fossero attribuite anche le funzioni ed i compiti dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001, i compiti di cui sopra competono ai Consiglieri Delegati.

I soggetti indicati provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa, ivi compresa, in particolare, in caso di violazioni commesse da parte 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 Consigliere o del Sindaco.

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:

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





ALLEGATO 3  
SISTEMA DISCIPLINARE  
D.Lgs. 231/01

Revo1\_2018

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:

1. il richiamo scritto;
2. la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
3. la decurtazione degli emolumenti;
4. la revoca delle deleghe o dall'incarico per giusta causa.

In particolare le sanzioni di cui ai precedenti punti 3 e 4 potranno essere irrogate nel caso di:

- violazione idonea ad integrare il solo fatto (l'elemento oggettivo) di uno dei reati previsti dal Decreto;
- violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

E' quindi 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 l'Organo Amministrativo e dei membri dell'OdV che per negligenza o imperizia non adempiano costantemente ed efficacemente all'obbligo loro assegnato dalla D.Lgs. n. 231/2001 di vigilare, monitorare ed eventualmente aggiornare il Modello adottato da Udine Mercati Srl.

**5. MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI, AGENTI, OUTSOURCERS E PARTNERS**

Qualsiasi condotta posta in essere da consulenti, agenti, collaboratori e terzi che intrattengono rapporti con la Società, in contrasto con le regole che compongono il Modello (di e poste da questa a presidio del rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001), potrà determinare, come previsto dalle eventuali specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti, l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale.



ALLEGATO 3  
SISTEMA DISCIPLINARE  
D.Lgs. 231/01

Rev01\_2018

Tali comportamenti verranno valutati dall'OdV che, sentito il parere dell'Organo Amministrativo e/o del Responsabile di Settore che ha richiesto l'intervento del professionista e previa diffida dell'interessato, riferirà tempestivamente e per iscritto all'Organo Amministrativo.

Udine Mercati Srl si riserva altresì la facoltà di proporre domanda di risarcimento, qualora da tale condotta derivino alla Società danni concreti sia materiali (in particolare l'applicazione da parte del giudice delle misure pecuniarie o interdittive previste dal Decreto stesso), sia di immagine.

#### **6. PROCEDURA DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI: DISPOSIZIONE COMUNE**

In tutti i casi sopra individuati di violazione del Modello, indipendentemente dalle modalità di accertamento della stessa, l'Organismo di Vigilanza dovrà:

- condurre adeguata istruttoria
- garantire il necessario contraddittorio
- relazionare l'Organo Amministrativo o l'Assemblea dei Soci (se Amministratore Unico) in ordine ai riscontri emersi, nel formulare proposta di provvedimento sanzionatorio.