

Modello di Organizzazione Gestione e Controllo

ai sensi del D. Lgs. n. **231** del 8 Giugno 2001 e s.m.i.

Sistema Sanzionatorio- Codice Disciplinare



Pordenone Fiere

LISTA DI REVISIONE

N° REV	DATA	CAPITOLO	NOTE
Rev.0	28 aprile 2015	Sistema Sanzionatorio/ Codice Disciplinare	Prima emissione
rev.1	6 agosto 2019	Sistema Sanzionatorio/ Codice Disciplinare	aggiornamento e revisione
Rev.2	3 settembre 2026	Sistema Sanzionatorio/ Codice Disciplinare	Nuovi reati, ri-mappatura complessiva, aggiornamento

Nota: questo documento, se stampato e con le firme in originale, è in forma controllata.

Altre copie cartacee, prive di firma, sono copie per informazione valide a tutti gli effetti nella sola giornata di stampa.



INDICE:

1	INTRODUZIONE.....	3
2	CRITERI DI VALUTAZIONE DELLA VIOLAZIONE.....	3
3	SANZIONI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI	4
4	SANZIONI NEI CONFRONTI DEI QUADRI/DIRIGENTI	4
5	MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO/PROCURATORI	5
6	MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI/REVISORI/MEMBRI DELL'ORGANO DI CONTROLLO.....	5
7	MISURE NEI CONFRONTI DI PARTNER COMMERCIALI, CONSULENTI E COLLABORATORI ESTERNI	5
8	MISURE PREVISTE PER L'EVENTUALE COMMISSIONE DEGLI ILLECITI PREVISTI DALL'ART. 21 DEL D.LGS. 10 MARZO 2023 N. 24	6



1 INTRODUZIONE

Un punto essenziale nella costruzione di un Modello di Organizzazione e Gestione e Controllo, ex art. 6 D. Lgs 231/01, è costituito dalla previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle procedure previste dal Modello stesso, nonché per la violazione dei principi contenuti nel Codice.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema sanzionatorio costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Data la gravità delle conseguenze per la Società in caso di comportamenti illeciti di dipendenti, quadri/dirigenti, amministratori e sindaci, qualsiasi inosservanza del Modello configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà e, nei casi più gravi, lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società.

Le violazioni del Modello Organizzativo e del Codice saranno assoggettate alle sanzioni disciplinari di seguito previste, a prescindere dall'eventuale responsabilità di carattere penale e dall'esito del relativo giudizio.

2 CRITERI DI VALUTAZIONE DELLA VIOLAZIONE

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

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

È fatta salva la prerogativa della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente.

Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato: al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare; all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso; al grado di intenzionalità del suo comportamento; alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001 e sm.i. - a seguito della condotta censurata.



3 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI

Per quanto riguarda i lavoratori dipendenti, i comportamenti da essi tenuti in violazione delle regole comportamentali previste nel Codice Etico e nel Modello sono considerati inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, pertanto, hanno rilevanza anche quali illeciti disciplinari, come regolamentati dal CCNL vigente, provvedimenti che saranno modulati secondo le inadempienze accertate.

Le sanzioni disciplinari potranno essere applicate nel caso di violazioni derivanti, a titolo esemplificativo, da:

- mancato rispetto dei principi di comportamento contenuti dalle regole e procedure previste dal Modello Organizzativo;
- mancato rispetto delle procedure aziendali relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure del Modello, in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità della stessa;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe;
- omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti circa la corretta e effettiva applicazione dei principi contenuti nelle procedure.

Le sanzioni applicabili ai lavoratori, nel rispetto delle procedure prescritte dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300, sono quelle espressamente previste dal Contratto Collettivo di Lavoro vigente ed applicabile per le lavoratrici e i lavoratori modulate in funzione della gravità degli inadempimenti accertati.

4 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI QUADRI/DIRIGENTI

Per quanto riguarda i dipendenti con qualifica di "quadri/dirigenti", troverà applicazione quanto previsto dal CCNL di competenza con riferimento ai regolamentati provvedimenti disciplinari.

Le misure disciplinari a carico dei quadri/dirigenti sono adottate dall'Organo Amministrativo su eventuale indicazione dell'Organismo di Vigilanza, fermo in ogni caso il rispetto del procedimento previsto dal suddetto Contratto Collettivo.



5 MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO/PROCURATORI

In caso di violazione del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione/Amministratore Unico/Procuratori, l'OdV proporrà agli organi competenti l'adozione di opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca di deleghe eventualmente conferite all'Amministratore.

In ogni caso, è fatta salva la facoltà della Società di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie.

6 MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI/REVISORI/MEMBRI DELL'ORGANO DI CONTROLLO

Qualora alla responsabilità del Consiglio di Amministrazione/Amministratore Unico e/o dei Procuratori Speciali (vedi paragrafo precedente) si accompagni la responsabilità del Sindaco/Revisore/Membro dell'Organo di Controllo per omessa vigilanza ex art. 2407 cc, l'OdV, dopo attenta e approfondita valutazione, proporrà agli organi competenti l'adozione delle misure ritenute più opportune.

7 MISURE NEI CONFRONTI DI PARTNER COMMERCIALI, CONSULENTI E COLLABORATORI ESTERNI

La violazione da parte di partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001 e s.m.i. da parte degli stessi sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Con tali clausole il terzo si obbliga ad adottare ed attuare efficacemente procedure aziendali e/o a tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni previste nel D. Lgs. 231/2001 e s.m.i.

L'inadempimento, anche parziale, di tale obbligazione, è sanzionato con la facoltà della Società di sospendere l'esecuzione del contratto e/o di recedere unilateralmente dallo stesso, anche in corso di esecuzione, oppure di risolvere il medesimo contratto, fatto salvo il diritto della Società al risarcimento degli eventuali danni subiti.



8 MISURE PREVISTE PER L'EVENTUALE COMMISSIONE DEGLI ILLECITI PREVISTI DALL'ART. 21 DEL D.LGS. 10 MARZO 2023 N. 24

Costituisce condotta rilevante, che determina l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dal presente Capitolo:

- l'essersi resi responsabili di una o più misure ritorsive previste dall'art. 17 del D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 o l'aver suggerito o proposto l'adozione di una qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del whistleblower;
- l'aver ostacolato una segnalazione effettuata ai sensi del D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 o l'aver tentato di ostacolarla;
- l'essersi resi responsabili di una violazione dell'obbligo di riservatezza nella gestione delle segnalazioni;
- il mancato svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute;
- l'essersi resi responsabili dei reati di calunnia o diffamazione, accertati con sentenza, anche non definitiva, commessi con la denuncia o con la segnalazione effettuata, ovvero l'essersi resi civilmente responsabili, per aver riferito, nelle segnalazioni o denunce effettuate, informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa.