MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DI CO.EDIL COSTRUZIONI S.R.L.

PARTE GENERALE

Data ultimo aggiornamento: 22 ottobre 2026

Sommario

PREMESSA 4
LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI 5
Quadro normativo di riferimento 5
L'adozione del modello come possibile esimente della responsabilità 6
amministrativa 6
Tipologia di sanzioni applicabili all'ente ai sensi del d.lgs. n 231/2001 8
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CO.EDIL COSTRUZIONI SRL 10
La società e il suo sistema di amministrazione e controllo 10
Organi societari 13
Definizioni di responsabilità 13
Deleghe di responsabilità 13
Finalità e struttura del modello di organizzazione e gestione 14
Destinatari 15
Modalità di costruzione del modello 16
Le attività sensibili 16
L'ORGANISMO DI VIGILANZA 19
Composizione e regole dell'Organismo di vigilanza 19
Funzioni e poteri 20
Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza 21
Informativa dall'Organismo di Vigilanza al Presidente e al Revisore legale 23
LA DIFFUSIONE DEL MODELLO 24
Comunicazione iniziale 24
Formazione 24
L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 25
SISTEMA DISCIPLINARE 25
Funzione del sistema disciplinare 25
Criteri di valutazione della violazione 26
La violazione del Modello 27
Procedure applicative 28
Sanzioni per i dipendenti non dirigenti 28
Sanzioni nei confronti di Amministratori e Revisori 30
Sanzioni nei confronti dei membri dell'organismo di vigilanza 30
Misure nei confronti di Partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni 30
Registro delle sanzioni 31

PARTE SPECIALE

Fattispecie di reato

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione
2. Reati societari e corruzione tra privati
3. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime con violazione delle norme sulla salute e sulla sicurezza sul lavoro
4. Reati in materia di violazione del diritto d'autore
5. Ricettazione, riciclaggio e delitti in materia di strumenti di pagamento
6. Induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
7. Reati ambientali
8. Impiego di cittadini di Paesi Terzi il cui soggiorno è irregolare
9. Delitti informatici e trattamento illecito dei dati
10. Reati tributari
11. Delitti contro il patrimonio culturale

PROCESSI STRUMENTALI

ALLEGATI

1 Testo del decreto legislativo 231/01

2 Elenco dei reati richiamati dal Decreto

3 Struttura organizzativa

4 sistema di gestione della sicurezza sul lavoro elaborato in conformità alle norme ISO 45001: 2018

5 sistema di gestione dell'ambiente elaborato in conformità alle norme ISO 14001: 2015.

6 sistema di gestione della qualità istituito secondo i requisiti del DPR 34/2000 e della Norma UNI EN ISO 9001

7. Sistema di Gestione per la prevenzione secondo i requisiti della Norma UNI EN ISO 37001;

8. Sistema di qualificazione certificato UNI PDR 125:2022 per la Parità di Genere e SA8000.

9. Mappa dei rischi

10. Procedure operative previste dai singoli Sistemi di gestione e protocolli 231 (PG di gestione delle segnalazioni)

11. Codice etico

PREMESSA

Il Modello si compone di una serie articolata e organizzata di documenti che sono da considerare come un corpo unico.
L'articolazione in un documento principale e in una serie di allegati risponde all'esigenza di un più efficiente aggiornamento (i vari documenti sono aggiornabili separatamente; ciascuno sarà contraddistinto da un numero di revisione che consentirà di mantenerne traccia) e di salvaguardare la riservatezza di alcuni di essi (es. procedimento di mappatura dei rischi, procedure operative).

In dettaglio il Modello è così composto:

- Parte Generale;
- Parte speciale- Fattispecie di reato: reati contro la pubblica Amministrazione, reati societari e corruzione tra privati, reati di omicidio colposo e lesioni colpose commesse con violazione delle norme in materia di sicurezza e igiene sul lavoro, reati in materia di violazione del diritto d'autore, reati di ricettazione e riciclaggio e delitti in materia di strumenti di pagamento, reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, reati ambientali, reati concernenti l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, reati di criminalità informatica, reati tributari, delitti contro il patrimonio culturale - Processi strumentali.
- Allegati:

  1 Testo del decreto legislativo 231/01

  2 Elenco dei reati richiamati dal Decreto

  3 Struttura organizzativa

  4 sistema di gestione della sicurezza sul lavoro elaborato in conformità alle norme ISO 45001: 2018

  5 sistema di gestione dell'ambiente elaborato in conformità alle norme ISO 14001: 2015.

  6 sistema di gestione della qualità istituito secondo i requisiti del DPR 34/2000 e della Norma UNI EN ISO 9001

  7. Sistema di Gestione per la prevenzione secondo i requisiti della Norma UNI EN ISO 37001;

  8. Sistema di qualificazione certificato UNI PDR 125:2022 per la Parità di Genere e SA8000.

  9. Mappa dei rischi

  10. Procedure operative previste dai singoli Sistemi di gestione e protocolli 231 (PG di gestione delle segnalazioni)

  11. Codice etico

LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Quadro normativo di riferimento

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano una nuova specie di responsabilità: la responsabilità amministrativa degli enti, delle società, delle associazioni e delle persone giuridiche per determinati reati che siano commessi (o anche solo tentati) da soggetti che abbiano agito nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

Si tratta di una responsabilità che va ad aggiungersi alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso determinati reati e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, gli enti nel cui interesse o vantaggio il reato è stato commesso.

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 è un provvedimento fortemente innovativo per l'ordinamento del nostro Paese, che adegua la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune importanti Convenzioni internazionali e Direttive dell'Unione Europea e supera il tradizionale principio *societas delinquere non potest*.

Con il decreto legislativo 231/2001 e le sue successive integrazioni normative – che hanno ampliato il novero dei reati ricompresi nell'ambito di operatività della norma in esame – è diventato legge dello Stato il principio per cui le persone giuridiche rispondono patrimonialmente e in modo diretto dei reati commessi, nel loro interesse o a loro vantaggio, da chi opera per l'ente.

Il D. Lgs. 231/01 indica tassativamente i reati al compimento dei quali è connessa la responsabilità amministrativa dell'ente nell'interesse o a vantaggio del quale siano stati commessi.

Quanto ai reati di cui sopra, si tratta attualmente delle seguenti tipologie:

a. reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt.24 e 25);
b. reati di criminalità informatica e trattamento illecito dei dati (art. 24 *bis*);
c. reati di criminalità organizzata (art. 24 *ter*);
d. reati di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo, strumenti e segni di riconoscimento (art. 25 *bis*);
e. reati contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis* 1);
f. reati societari (art. 25 *ter*);
g. delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 *quater*);
h. delitto di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater* 1);
i. delitti contro la personalità individuale (art. 25 *quinquies*);
j. market abuse (art. 25 *sexies*);
k. reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della sicurezza e della salute sul lavoro (art. 25 *septies*);
l. reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25 *octies*);
m. delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 octies 1)

n. reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea (art. 25 *octies 2*)

o. reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies*);

p. reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies);

q. reati ambientali (art. 25 undecies);

r. reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e reati transnazionali (art. 25 duodecies; art. 10 legge 16/3/2006 n. 146);

s. razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies; art. 3 comma 3 bis L. 13/10/1975 n. 654).

t. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o scommessa e giochi d'azzardo a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies)

u. Reati tributari (art. 25 quinquiesdecies)

v. Contrabbando (art. 25 sexiesdecies)

w. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies)

x. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 duodevicies)

y. Delitti contro gli animali (art. 25 undevicies)

z. Reati commessi con l'uso di sistemi di intelligenza artificiale (art. 25 vicies)

L'adozione del modello come possibile esimente della responsabilità amministrativa

Il decreto legislativo 231/2001 consente all'ente l'esonero della responsabilità amministrativa in occasione della commissione di un reato - compreso tra quelli richiamati dal decreto - con conseguente responsabilità esclusiva del soggetto agente che ha commesso l'illecito.

L'art.6 del decreto stabilisce infatti che la società non è sanzionabile sotto il profilo amministrativo se prova che:

- l'Organo Dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi";
- Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (Organismo di Vigilanza);
- Le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello di organizzazione e di gestione;
- Non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

I modelli di organizzazione, gestione e controllo devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli (procedure) diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello organizzativo.
- Prevedere i canali di segnalazione interna, ai sensi del Dlgs. 24/2023 attuativo della direttiva UE 2019/1937 riguardante la "protezione delle persone che segnalano violazione del diritto dell'Unione" (c.d. disciplina whistleblowing), il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare adottato.

Ove il reato venga commesso da soggetti 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 da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso (cosiddetti soggetti apicali), l'onere della prova dell'avvenuta adozione delle misure preventive dettate dall'art. 6 è a carico dell'ente. Diversamente, si ritiene che nel caso in cui l'autore del reato sia sottoposto all'altrui direzione o vigilanza, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza e l'onere probatorio spetta al Pubblico Ministero.

Per quanto concerne i reati di lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione della normativa sulla salute e la sicurezza sul lavoro, il D.lgs. 9/4/2008 n. 81 specifica ulteriormente il contenuto del Modello di Organizzazione gestione e controllo.

L'art. 30 del predetto decreto stabilisce che il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di responsabilità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici e biologici;
b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentati dei lavoratori per la sicurezza;
d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
e) alle attività di formazione e informazione dei lavoratori;
f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di

lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;

g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;

h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 (ora sostituito dalle norme ISO 45001:2018) si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini, ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione Consultiva Permanente di cui all'articolo 6 del D.Lgs. 81/2008.

Ai sensi dell'art. 6 comma 3 Dlgs. 231/01 i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati garantendo le esigenze di cui all'articolo 6 comma 2 sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che di concerto con i ministeri competenti può formulare entro 30 giorni osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.

Su questi presupposti CO.EDIL COSTRUZIONI SRL, nella predisposizione del presente Modello, ha fatto riferimento alle Linee guida emanate da Confindustria da ultimo aggiornate a giugno 2021, alle Linee Guida emanate da ANCE Associazione nazionale Costruttori Edili (da ultimo aggiornate nel 2022 e divenuta efficace dal 1/4/22 sulla base della Comunicazione del Ministero della Giustizia), alle norme ISO 45001: 2018 e alle norme ISO 14001: 2015.

Pertanto, ai sensi dell'art. 6 c. 3 del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e dell'art. 30 D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, CO.EDIL COSTRUZIONI srl si è dotata di un Sistema di gestione della sicurezza sul luogo di lavoro (SGSL) ove ha specificato il corpo procedurale in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro che costituisce parte integrante del Modello.

L'adozione del Modello non è però sufficiente ad esonerare l'Ente dalla suddetta responsabilità amministrativa in quanto il Decreto richiede che il Modello sia stato anche efficacemente attuato.

L'efficace attuazione del Modello richiede pertanto:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando si verificano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività aziendale, ovvero mutamenti normativi o evidenze di inadeguatezza del modello o violazioni delle prescrizioni;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle procedure indicate nel Modello.

Tipologia di sanzioni applicabili all'ente ai sensi del d.lgs. n 231/2001

Le sanzioni amministrative irrogabili agli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

a. sanzioni pecuniarie;
b. sanzioni interdittive;
c. confisca del prezzo o del profitto del reato;
d. pubblicazione della sentenza di condanna.

In particolare le sanzioni interdittive sono:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, nonché la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI CO.EDIL COSTRUZIONI SRL

La società e il suo sistema di amministrazione e controllo

CO.EDIL COSTRUZIONI SRL (o società) è una società a responsabilità limitata con sede legale in Via Dante 16 a Meduna di Livenza e sede amministrativa e operativa a Via Veneto 7 - 31040 Gorgo al Monticano (TV) P.IVA 02446740264

La società, costituita il 29/6/1992, è un'impresa di costruzioni specializzata in scavi e movimento terra, lavorazioni edili di ogni tipo, costruzione di fabbricati, lavori ed opere idrauliche, stradali e infrastrutturali. Inoltre, esegue attività di bonifica di strutture ed elementi in amianto, attività di bonifica dei terreni e dal 5/12/2023 con Determinazione della Provincia di Treviso è autorizzata allo svolgimento di attività di recupero di rifiuti non pericolosi in procedura semplificata.

Dati generali dell'azienda

Ragione sociale: Co-Edil Costruzioni S.r.l.

Sede Legale, amministrativa e operativa: Via Veneto, 7 – 31040, Gorgo al Monticano (TV)

Partita IVA: 02446740264

Legale rappresentante: Griguol Roberto

Descrizione attività:

- Lavori stradali e di demolizione, attività di scavo, movimento terra e demolizione, realizzazione e posa di manufatti, opere di fondazione;
- Rimozione e bonifica amianto;
- Attività di impresa edile, esecuzione di costruzione e restauro di fabbricati;
- Recupero rifiuti da demolizione con produzione inerti.

Attività svolta

L'attività svolta dalla ditta Co-Edil Costruzioni S.r.l. è prevalentemente legata alla realizzazione di opere connesse alla viabilità quali lavori stradali, di movimentazione terra e demolizioni nonché di costruzione e restauro di fabbricati.

Gli addetti si trovano ad operare esclusivamente in cantieri esterni.

Le attività principali si possono distinguere nelle seguenti fasi lavorativa:

Scavi, sterri

Escavazioni effettuate con mezzi meccanici quali pale meccaniche su escavatori cingolati con pale gommate o ruspe utilizzate secondo le esigenze lavorative e l'organizzazione del lavoro.

Trasporto

Trasporto prevalente di materiale proveniente da scavi e demolizioni dal luogo della produzione (cantiere) alle discariche autorizzate.

Demolizioni

Demolizioni di fabbricati o parti di fabbricati in cemento, ferro o muratura mediante escavatori allestiti con frantumatore, cesoie o martellone idraulico per effettuare demolizione, frantumazione e la successiva fase di deferizzazione delle macerie con recupero degli inerti e rottami ferrosi.

La tecnica maggiormente utilizzata per le demolizioni prevede l'utilizzo di cesoie semoventi in grado di tagliare a freddo le strutture degli impianti in maniera rapida e sicura. In alcuni casi gli addetti sono costretti ad effettuare operazioni di taglio anche con il tradizionale cannello ossiacetilenico.

Nelle operazioni di recupero delle macerie vengono utilizzare delle pale meccaniche che caricano direttamente le macerie sui mezzi di trasporto in disponibilità dell'azienda.

Durante le attività di demolizione estese o importanti l'azienda si trova ad operare secondo le indicazioni contenute nel programma dei lavori con la successione degli interventi prevista.

Gli spazi del cantiere vengono valutati sempre in fase preventiva prevedendo le apposite aree a disposizione per lo stoccaggio del materiale proveniente dalle demolizioni e allo scopo di non creare intralcio ai percorsi e alla viabilità interna nonché alle altre eventuali lavorazioni svolte in concomitante nel cantiere interessato dalle opere.

Durante le fasi di demolizione i luoghi interessati vengono interdetti con idonei sbarramenti per evitare l'accesso alle persone non addette alle quali viene fatto espressamente divieto di avvicinamento, sosta e transito.

Altro importante aspetto relativo alla sicurezza che viene espletato dalla ditta durante la fase di demolizione è la verifica delle condizioni di conservazione e stabilità della struttura da demolire nel suo complesso e nelle singole parti, individuando le strutture portanti per evitare che durante la demolizione si verifichino crolli intempestivi.

Altre attività svolte dall'impresa sono:

Lavori di costruzione

Costruzione di edifici:

a) Scavi di sbancamento;
b) Getto di calcestruzzo per fondazioni e strutture in generale;
c) Getto di murature in calcestruzzo;
d) Murature in laterizio;
e) Armo e getto solai portanti;
f) Lavorazione ferro di armatura;
g) Murature divisori interni;
h) Pareti e controsoffitti in cartongesso;
i) Intonaci e cappotti;
j) Pitture interne;
k) Posa di pavimentazioni in piastrelle e marmi;
l) Fognature, tubazioni in pvc e pozzetti in calcestruzzo;
m) Recinzioni esterne e pavimentazioni esterne.

Lavori di ristrutturazione

Tra gli interventi effettuati si possono elencare le seguenti fasi:

a) Getto di murature, formazione muri in Leca;
b) Esecuzione di murature, divisori, valette in cartongesso;
c) Esecuzione di controsoffittature;
d) Pose piastrelle;
e) Intonaci,
f) Cappotto;
g) Carotaggi

Bonifica e rimozione amianto e fibre artificiali vetrose

Attività di bonifica di beni contenenti amianto. Vengono effettuati interventi e lavori in luoghi sospetti di inquinamento o spazi confinati su fognature, fosse biologiche, cisterne interrate o luoghi con caratteristiche particolari, ecc..

Attività di saldatura

Vengono svolte anche le attività di saldatura di tubazioni in polietilene e, sporadicamente, saldatura di tubazioni in acciaio.

I lavoratori addetti alle attività di saldatura sono dotati di patentino e corsi di formazione specifici.

Attività di recupero rifiuti da demolizione con produzione inerti

Nella sede operativa di Gorgo al Monticano vengono svolte attività di recupero rifiuti da demolizione con produzione di inerti. Le fasi principali del processo sono:

- Analisi sui rifiuti in ingresso;
- Scarico, stoccaggio dei rifiuti e selezione di quelli lavorabili;
- Lavorazioni meccaniche di frantumazione/macinazione e vagliatura per la produzione dell'inerte;
- Analisi finali (test di cessione) ed emissione dichiarazione di conformità;
- Carico e spedizione dei materiali inerti.

RISORSE UMANE IMPIEGATE

L'azienda in oggetto occupa attualmente le persone sottoindicate:

Qualifica addetto	Mansione
SOCIO	SOCIO LAVORATORE
OPERAI	OPERAIO POLIVALENTE
OPERAI	OPERAIO AUTISTA
OPERAI	OPERAIO ADDETTO MACCHINE OPERATRICI
IMPIEGATI	IMPIEGATO TECNICO
IMPIEGATI	IMPIEGATO AMMINISTRATIVO

Organi societari

Le attribuzioni degli organi societari sono disciplinate dallo Statuto e dalle leggi vigenti.

Il sistema di amministrazione adottato è quello collegiale nella forma di un Consiglio di Amministrazione con tre amministratori di cui uno è il Presidente. La legale rappresentanza spetta al Presidente del C.d.a.

Il potere di compiere atti di ordinaria e straordinaria amministrazione spetta al Presidente del C.d.a. con esclusione di quanto riservato dalla legge, dallo Statuto e dalle delibere.

La società non è dotata del Collegio sindacale ma ha nominato un revisore legale in data 17 agosto 2023.

Definizioni di responsabilità

La Società è strutturata in diverse Funzioni. L'organigramma aziendale dà indicazioni riguardo alla struttura della Società e alla collocazione organizzativa del personale dipendente.

Tale documento è soggetto a costante aggiornamento ed evoluzione in funzione dei mutamenti che intervengono nella conduzione dell'attività. È compito della Direzione aziendale mantenere sempre aggiornato l'organigramma e i documenti ad esso collegati per assicurare una chiara definizione formale dei compiti assegnati ad ogni unità funzionale della struttura della Società.

Si rimanda all'allegato 3 "Struttura organizzativa" per la definizione di compiti e responsabilità degli organi societari e delle funzioni aziendali.

Deleghe di responsabilità

Sulla base delle necessità operative della Società, lo schema dei poteri e delle deleghe è approvato dal C.d.A. .

Con delibera del C.d.a. sono state attribuite le deleghe in materia di Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro con designazione del medesimo delegato quale Datore di lavoro ai sensi del d.lgs. 81/2008, la delega in ambito di tutela dell'ambiente e rispetto della normativa ambientale nonché la delega alla gestione amministrativa, finanziaria e di controllo della società.

Ai fini del decreto legislativo 231/2001 si precisa che la delega qualifica il delegato come "soggetto apicale".

L'operatività della Società è regolata da:

- atto costitutivo e statuto;
- sistema di deleghe attribuite con delibera del Consiglio di Amministrazione;
- sistema di gestione della sicurezza SGSL e della tutela ambientale elaborato in conformità rispettivamente alle norme ISO 45001 e ISO 14001;
- Sistema di Gestione della Qualità istituito secondo i requisiti della Norma UNI EN ISO 9001;
- Sistema di Gestione per la prevenzione secondo i requisiti della Norma UNI EN ISO 37001;
- Sistema di qualificazione alla esecuzione di lavori pubblici SOA;

- Sistema di qualificazione certificato UNI PDR 125:2022 per la Parità di Genere e SA8000.

CO.EDIL COSTRUZIONI SRL si è dotata di un apparato di procedure scritte e di prassi operative che garantiscono il rispetto della normativa vigente e mirano, da un lato, a regolare l'agire declinato nelle sue varie attività operative e, dall'altro, a consentire i controlli preventivi e successivi della correttezza delle operazioni effettuate.

Ne consegue che tutti i dipendenti hanno l'obbligo di essere a conoscenza di tali prassi e norme procedurali interne e di rispettarle nell'esercizio dei compiti a loro assegnati.

Finalità e struttura del modello di organizzazione e gestione

CO.EDIL COSTRUZIONI (la Società) appartiene a quella categoria di enti giuridici che possono incorrere nella responsabilità amministrativa di cui al decreto legislativo 231/01.

La Società ha inteso adottare un Modello di organizzazione gestione e controllo capace di prevenire la commissione dei reati e che in caso di commissione impedisca il sorgere della responsabilità amministrativa.

Il Consiglio di Amministrazione di CO.EDIL COSTRUZIONI SRL ha approvato in data 10 aprile 2025 il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo predisposto ai sensi e per gli effetti di cui al decreto legislativo 231/2001 e, contestualmente, il Codice Etico.

La Società si è dotata pertanto di un modello organizzativo, di un sistema di controllo interno e di idonee norme di comportamento in grado di prevenire la commissione dei reati annoverati dal citato decreto da parte dei soggetti (amministratori, soggetti delegati, responsabili di funzione) cosiddetti "apicali" e da quelli sottoposti alla loro vigilanza.

Il Modello si propone di:

- determinare in tutti coloro che operano in nome e per conto di CO.EDIL COSTRUZIONI SRL la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni di legge, in un illecito passibile di sanzioni nei propri confronti e nei confronti dell'azienda (se questa ha tratto vantaggio dalla commissione del reato o comunque se quest'ultimo è stato commesso nel suo interesse);
- ribadire che i comportamenti illeciti sono condannati da CO.EDIL COSTRUZIONI SRL in quanto contrari alla legge e ai principi cui CO.EDIL COSTRUZIONI SRL intende attenersi nello svolgimento dell'attività aziendale;
- esporre tali principi ed esplicitare il modello di organizzazione gestione e controllo in uso;
- prevedere azioni di monitoraggio e controllo interne, rivolte in particolare agli ambiti aziendali più esposti al rischio "231" per prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

Il Modello si articola in due parti:

PARTE GENERALE: nella quale si illustrano i contenuti e i principi del decreto legislativo 231/2001, la società e il suo sistema di amministrazione e controllo, l'individuazione e la valutazione delle aree di attività più esposte alle conseguenze giuridiche previste dal decreto, l'Organismo di vigilanza e controllo, il sistema disciplinare e le modalità di diffusione del modello e la formazione del personale.

PARTE SPECIALE: in essa si illustrano i contenuti specifici del Modello adottato da CO.EDIL COSTRUZIONI SRL, regolamentando i comportamenti aziendali al fine di prevenire le diverse fattispecie di reato previste nel decreto in relazione alle quali sono state individuate le aree potenzialmente a rischio e le attività strumentali per la realizzazione dei reati.

In particolare, sono disciplinate le condotte relative a:

reati contro la pubblica Amministrazione, reati societari e di corruzione tra privati, reati in materia di sicurezza e igiene sul lavoro, reati in materia di violazione del diritto d'autore, reati di ricettazione riciclaggio e delitti in materia di strumenti di pagamento, il reato di induzione a non rendere dichiarazioni all'autorità giudiziaria, reati ambientali, reati concernenti l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, reati di criminalità informatica, reati tributari e delitti contro il patrimonio culturale.

Inoltre, sono stati individuati i processi aziendali attraverso i quali possono essere creati i mezzi e le modalità di commissione dei reati (c.d processi strumentali) con indicazione dei presidi di controllo.

Costituiscono parte integrante del Modello i seguenti documenti allegati:

- 1 Testo del decreto legislativo 231/01
- 2 Elenco dei reati richiamati dal Decreto
- 3 Struttura organizzativa
- 4 sistema di gestione della sicurezza sul lavoro elaborato in conformità alle norme ISO 45001: 2018
- 5 sistema di gestione dell'ambiente elaborato in conformità alle norme ISO 14001: 2015.
- 6 sistema di gestione della qualità istituito secondo i requisiti del DPR 34/2000 e della Norma UNI EN ISO 9001
- 7. Sistema di Gestione per la prevenzione secondo i requisiti della Norma UNI EN ISO 37001;
- 8. Sistema di qualificazione certificato UNI PDR 125:2022 per la Parità di Genere e SA8000.
- 9. Mappa dei rischi
- 10. Procedure operative previste dai singoli Sistemi di gestione e protocolli 231 (PG di gestione delle segnalazioni)
- 11. Codice etico

Destinatari

Il Modello ha la funzione di informare i dipendenti e tutti i soggetti che operano in nome e per conto di CO.EDIL COSTRUZIONI SRL in merito al contenuto del decreto legislativo 231/2001 e alle conseguenze sanzionatorie a carico della società derivanti da un comportamento illecito realizzato dai destinatari del Modello nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

Le regole, i principi di comportamento e le procedure contenute o richiamate nel Modello si applicano a tutti coloro che operano per conto di CO.EDIL COSTRUZIONI SRL e in particolare a

coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della società, a tutti i dipendenti, ai componenti degli Organi societari, ai membri dell'Organismo di vigilanza, nonché a coloro che, pur non appartenendo alla società, operano su mandato della medesima quali consulenti e professionisti esterni di CO.EDIL COSTRUZIONI SRL.

La società presta particolare attenzione ai rapporti esistenti con i partner commerciali che saranno debitamente informati dell'esistenza del Modello, dei suoi principi ed espressamente invitati a non adottare atti o intrattenere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello.

Modalità di costruzione del modello

La redazione del Modello è stata preceduta da una serie di attività preliminari quali:

- Analisi del rischio con mappatura delle attività svolte dalle varie Funzioni della Società, individuando gli ambiti aziendali dove, in assenza di tutele, è maggiore la probabilità di commissione dei reati previsti dal decreto.

  Questa attività ha comportato, oltre all'esame della documentazione aziendale (statuto, visura camerale, procure e sistema dei poteri, manuali, procedure esistenti, organigrammi, ecc.), lo svolgimento di interviste e colloqui con i soggetti apicali allo scopo di individuare e censire i contatti, i comportamenti ed i processi che potrebbero dar luogo alla commissione di uno o più reati presupposto.

- Valutazione dell'idoneità dei presidi organizzativi, procedurali e amministrativi (organi societari e organizzazione interna, deleghe di responsabilità, procedure e principi comportamentali); identificazione dei principi e dei requisiti del sistema dei controlli e valutazione del "rischio 231" in base al reato, alla probabilità di accadimento e al suo impatto.

Le attività sensibili

Con specifico riferimento all'attività di CO.EDIL COSTRUZIONI SRL, le aree nel cui ambito possono, al momento dell'adozione del Modello, essere commessi i reati riguardano essenzialmente quelle attività che comportano contatti diretti/indiretti con la Pubblica Amministrazione, reati societari e di corruzione tra privati, reati in materia di sicurezza e igiene sul lavoro, reati in materia di violazione del diritto d'autore, reati di ricettazione riciclaggio e delitti in materia di strumenti di pagamento, il reato di induzione a non rendere dichiarazioni all'autorità giudiziaria, reati ambientali, reati concernenti l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, reati di criminalità informatica, reati tributari e delitti contro il patrimonio culturale.

Sono stati inoltre individuati i processi strumentali alla realizzazione dei reati a rischio "231", cioè i processi aziendali attraverso i quali possono in astratto essere creati i mezzi o le modalità per la commissione dei reati di cui al D.lgs. 231/2001.

Per contro sono stati ritenuti remoti i rischi di realizzazione dei delitti di criminalità organizzata, dei reati in materia di falsificazione di monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, dei reati di turbata libertà dell'industria e del commercio, dei reati aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, dei reati di abuso di mercato, frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o scommessa, contrabbando, reati transnazionali (L. n. 146/2006).

Con riferimento a tali reati si sono ritenuti efficaci i presidi introdotti dalla Società nel proprio

Codice Etico ove si prescrive a tutti i destinatari l'assoluto rispetto delle leggi e delle norme vigenti e dei principi di imparzialità, integrità, dignità e uguaglianza, a pena di applicazione di sanzioni disciplinari ovvero di risoluzione dei contratti per i soggetti terzi.

Gli altri reati previsti dal Decreto non sono neppure teoricamente ipotizzabili nell'ambito dell'attività svolta dalla Società (delitto di mutilazione degli organi genitali femminili, delitti contro la personalità individuale, reati di razzismo e xenofobia e riguardanti gli enti che operano nella filiera degli oli vergini di oliva ex art. 12 L. 9/2013).

Conseguentemente le Attività Sensibili sono:

A. Rapporti diretti/indiretti con la pubblica Amministrazione
   - gestione dei rapporti con funzionari pubblici
   - gestione dei rapporti commerciali (fornitori, clienti e partner commerciali in particolare nella costituzione di Associazioni temporanee di impresa (ATI)
   - selezione e gestione del personale, assegnazione e gestione di incarichi di consulenza esterna a soggetti che possono avere contatti con funzionari pubblici in nome e per conto della società,
   - gestione dei procedimenti ispettivi (amministrativi, fiscali, previdenziali, giudiziari)
   - partecipazione a bandi di finanziamento pubblici e gestione/rendicontazione dei finanziamenti conseguiti
   - gestione amministrativo-contabile e finanziaria
   - gestione delle controversie giudiziarie
   - gestione degli acquisti
B. Adempimenti societari e corruzione tra privati
   - Gestione amministrativo contabile e gestione finanziaria, predisposizione delle comunicazioni ai soci e/o a terzi relative alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società (bilancio di esercizio)
   - Gestione degli acquisti, rapporti con fornitori, consulenti, subappaltatori
C. Adempimenti in materia di norme antinfortunistiche e di tutela dell'igiene e della salute dei lavoratori
D. Gestione dei sistemi informativi aziendali
   - installazione e gestione del software, gestione password, adempimenti privacy
   - gestione e accessi a siti o sistemi telematici di terzi
E. Gestione degli acquisti
   - Trattative e rapporti con fornitori di beni e servizi
   - Gestione degli ordini, pagamenti, incassi, fatturazione, carte di credito corporate
F. Rapporti con l'Autorità Giudiziaria in occasione di procedimenti penali
G. Gestione delle attività ad impatto ambientale in sede di esecuzione dell'attività d'impresa,

quali la gestione dell'attività di bonifica, la gestione delle acque reflue, la gestione dei rifiuti sia nell'attività di raccolta e trasporto sia presso l'impianto di recupero di rifiuti non pericolosi

H. Gestione delle risorse umane e assunzione di lavoratori stranieri

I. Gestione amministrativo-contabile e gestione finanziaria

- Registrazione e controllo poste contabili, fatturazione attiva e passiva, gestione incassi e pagamenti
- Adempimenti fiscali

L. Gestione dei cantieri edili, stradali, di manutenzione delle infrastrutture

Il dettaglio della Mappa dei rischi è riportato nell'allegato 6.

L'organismo di Vigilanza individuerà di volta in volta le attività che, a seconda dell'evoluzione normativa e/o di mutamenti nelle attività svolte dalla Società, dovranno essere ricomprese nel novero delle ipotesi rilevanti, curando anche che vengano adottate le opportune procedure operative.

L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Composizione e regole dell'Organismo di vigilanza

Il compito di vigilare sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di proporre l'aggiornamento, è affidato ad un organo della società denominato Organismo di Vigilanza (O.d.V.).

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza, così come proposti nelle Linee guida per la predisposizione dei Modelli di Organizzazione e Gestione emanate da Confindustria, sono:

- autonomia ed indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

Il D.Lgs.n. 231/2001 non fornisce indicazioni specifiche circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. In assenza di indicazioni, la Società ha optato per una composizione monocratica del proprio Organismo di Vigilanza, nominato dal Consiglio di Amministrazione, selezionato sulla base dei requisiti di professionalità, competenza e onorabilità. La durata dell'Organismo è triennale e decorre dalla data di conferimento dell'incarico. I membri dell'Organismo sono rieleggibili.

I componenti dell'O.d.v. non devono aver riportato condanne penali, anche non passate in giudicato e anche ai sensi dell'art. 444 cpp, per i reati dolosi richiamati dal decreto 231 o per altri reati dolosi comunque incidenti sulla moralità professionale, ovvero che abbiano comportato l'applicazione delle pene accessorie dell'interdizione dai pubblici uffici o dell'interdizione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

Qualora si dovesse verificare uno dei predetti motivi di ineleggibilità a carico di uno dei membri dell'O.d.v. questi decadrà automaticamente dall'incarico.

I membri dell'O.d.v. possono essere revocati solo per giusta causa. Il membro revocato o che rinuncia all'incarico viene tempestivamente sostituito e quest'ultimo resterà in carica fino alla scadenza dell'O.d.V.

L'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione ove non diversamente previsto.

L'Organismo di vigilanza è in possesso dei requisiti di professionalità, onorabilità, indipendenza e in grado di assicurare la necessaria continuità d'azione.

L'Organismo di vigilanza nomina al proprio interno un Presidente.

L'Organismo di Vigilanza potrà giovarsi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità –, nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture dell'azienda, ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.
A tal fine il Consiglio di Amministrazione assegna, ogni anno, un budget di spesa all'Organismo di Vigilanza tenuto conto delle richieste di quest'ultimo che dovranno essere formalmente presentate al Consiglio medesimo.

L'assegnazione del budget permette all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 231/2001.

Il compenso spettante a tutti i membri dell'Organismo viene stabilito dal Presidente del C.d.a. secondo gli accordi assunti con i membri ODV.

Funzioni e poteri

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001.

Inoltre, a seguito del Dlgs. 10/3/23 n. 24 di attuazione della Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio 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 (Decreto Whistleblowing), con delibera del Consiglio di Amministrazione è stato attribuito all'Organismo di Vigilanza l'incarico di gestore delle segnalazioni di cui al predetto decreto, con autorizzazione al trattamento dei dati personali connessi all'attività di gestione delle segnalazioni nel rispetto della disciplina sulla protezione dei dati personali di cui al Regolamento UE 679/2016 e Dlgs. 196/2003, secondo le modalità operative stabilite nella procedura *PG GESTIONE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING – Rev. 0 del* (allegata al presente documento).

Pertanto, tale Organismo:

- svolge periodica attività ispettiva secondo le cadenze indicate, nel minimo, in relazione ad ogni area a rischio;
- ha accesso a tutte le informazioni concernenti le attività a rischio, con facoltà di richiedere sia ai dirigenti sia al personale dipendente l'esibizione dei documenti aziendali concernenti le predette attività;
- qualora necessario, può richiedere informazioni o l'esibizione di documentazione pertinenti alle attività a rischio agli amministratori e al Revisore legale nonché ai collaboratori e consulenti esterni della società;
- riceve periodicamente informazioni dai soggetti responsabili delle attività a rischio;
- può rivolgersi a consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche, dopo avere informato il Consiglio di Amministrazione;
- monitora le iniziative di informazione/formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello in ambito aziendale promosse dalla funzione competente;
- propone l'aggiornamento del Modello in caso di significative variazioni organizzative o di mutamenti normativi incidenti sui reati presi in considerazione dal D.Lgs. n. 231/2001, ovvero in caso di significative violazioni o elusioni delle prescrizioni dettate o richiamate dal Modello;
- segnala al Consiglio di Amministrazione le violazioni di protocolli o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché questi possa adottare i necessari provvedimenti sanzionatori o di adeguamento.

- riceve e gestisce le segnalazioni whistleblowing nel rispetto della normativa e della procedura adottata da CO.EDIL COSTRUZIONI SRL, che si intende qui integralmente richiamata;
- vigila sul rispetto del divieto di ritorsione o di atti discriminatori nei confronti del soggetto che ha effettuato la segnalazione, del facilitatore e degli atri soggetti ad essi assimilati;
- vigila sul corretto utilizzo dei canali informativi da parte del soggetto segnalante;
- comunica al Consiglio di Amministrazione le segnalazioni whistleblowing ritenute fondate al termine della propria attività di verifica e accertamento, affinché questi possa adottare gli eventuali successivi provvedimenti disciplinari.

I componenti dell'organismo di Vigilanza sono tenuti al vincolo di riservatezza rispetto a tutte le informazioni di cui vengono a conoscenza nello svolgimento dell'incarico.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura dell'azienda, fermo restando però che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato, in quanto l'organo dirigente ha la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

L'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di stabilire apposite regole operative e di adottare un proprio regolamento interno al fine di esercitare la propria autonomia organizzativa e d'azione.

Tale regolamento dovrà essere predisposto dall'O.d.V. e trasmesso al Consiglio di Amministrazione.

Il regolamento dovrà assicurare continuità ed efficacia dell'azione dell'O.d.V..

All'organismo di Vigilanza non competono né possono essere attribuiti poteri di intervento gestionale, decisionale, organizzativo o disciplinare relativi allo svolgimento delle attività della società.

Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato sia dai soggetti apicali sia da coloro che sono sottoposti alla loro direzione o vigilanza, in merito a condotte illecite rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa della società, ovvero in merito ad atti, comportamenti od eventi che possano determinare una violazione del Modello di organizzazione e gestione.

Le predette segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti di cui il soggetto sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.
Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.

Il soggetto che intenda effettuare una segnalazione può contattare il proprio diretto superiore gerarchico ovvero, qualora la segnalazione non dia esito o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per effettuare la segnalazione, riferire direttamente all'Organismo di Vigilanza.

Al fine di raccogliere in modo efficace le segnalazioni sopra descritte, l'Organismo di Vigilanza provvederà a comunicare, a tutti i soggetti interessati, i modi e le forme di effettuazione delle stesse.

L'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi.

La società garantisce la riservatezza sull'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione, fatti salvi gli obblighi di legge.

La società vieta qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Nel sistema disciplinare sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela dell'identità del segnalante nonché a carico di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Oltre alle segnalazioni di cui sopra, devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza:

- le segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Dlgs. 8/6/2001 n. 231, o violazioni del modello di organizzazione e gestione adottato da Coedil Costruzioni S.r.l., nonché della normativa dell'Unione Europea di cui all'art. 2 comma 1 lett. a) numeri 3), 4), 5),6) del Dlgs. 10/3/23 n. 24 (segnalazioni whistleblowing);
- i provvedimenti adottati da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal D.Lgs.n. 231/2001 che possano coinvolgere la Società;
- le richieste di assistenza legale inoltrate da amministratori o dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti in relazione ai reati di cui al D.Lgs.n. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero relative ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi o omissioni con profili di criticità rispetto ai reati "231".

Le segnalazioni whistleblowing ai sensi del Dlgs. 24/2023 dovranno essere trasmesse utilizzando le modalità e i canali indicati nella apposita procedura allegata alla presente Parte generale *PG GESTIONE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING – Rev. 0 del 1 aprile 2025* e pubblicate nel sito internet della società al link www.co-edil.it.

Tutte le segnalazioni e le comunicazioni indirizzate all'Organismo di Vigilanza dovranno essere inoltrate ai seguenti indirizzi:

in forma scritta con modalità cartacea, in busta chiusa, a Organismo di Vigilanza della CO.EDIL COSTRUZIONI SRL presso la sede dell'azienda, ovvero con modalità informatica, tramite il sistema di segnalazione online disponibile sul sito www.co-edil.it al link whisteblowing, od in forma orale, mediante incontro diretto con l'Organismo di Vigilanza fissato entro un termine ragionevole attraverso il predetto canale informatico.

Ogni informazione, segnalazione e relazione sono conservate dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio riservato (informatico o cartaceo).

Informativa dall'Organismo di Vigilanza al Presidente e al Revisore legale

L'Organismo di Vigilanza redige, al termine di ogni anno di attività, una relazione sull'attività compiuta e la trasmette al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Revisore legale.

Inoltre, ogni qual volta l'O.D.V. ne ravvisi la necessità per l'emersione di eventuali aspetti critici ovvero per proporre modifiche o integrazioni del Modello potrà effettuare segnalazioni al Consiglio di Amministrazione.

In caso di accertamento di violazioni del Modello, con presunta commissione di reati, l'O.d.V. dovrà effettuare immediatamente una comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

La relazione periodica predisposta dall'O.d.V. è redatta anche al fine di consentire al Consiglio di Amministrazione le valutazioni necessarie per apportare eventuali aggiornamenti al Modello e deve quanto meno contenere e segnalare:

- eventuali problematiche sorte riguardo alle modalità di attuazione delle procedure previste dal Modello o adottate in attuazione del Modello o del Codice Etico;
- il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni o esterni in relazione al Modello;
- le procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla società con riferimento esclusivo alle attività a rischio "231";
- una valutazione complessiva sul funzionamento del Modello con eventuali indicazioni per integrazioni, correzioni, modifiche.

LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

Comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata dalla Società a tutto il personale in particolare attraverso:

- l'invio di una comunicazione scritta del Presidente del Consiglio di Amministrazione a tutto il personale con una breve introduzione sui contenuti del Decreto legislativo 231/2001 e del Modello, indicazione della necessità di leggere il Modello e di condividerlo in quanto parte del contratto, specificando le modalità di consultazione. Alla predetta lettera verrà allegato il Codice Etico redatto ai fini del decreto.
- Invio a tutti i dipendenti già in organico di un modulo contenente una formale dichiarazione di presa d'atto e di adesione al Modello, con impegno a rispettarne il contenuto, i principi, le regole e le procedure, da consegnare alla Direzione amministrativa -Ufficio Risorse Umane entro 1 mese.

Ai nuovi assunti, all'atto dell'assunzione, verrà consegnata copia del Codice Etico e indicate le modalità di consultazione del Modello e richiesta la sottoscrizione di un apposito modulo attestante la ricezione dello stesso e l'adesione al contenuto del Modello.

Formazione

La Società si impegna a promuovere la divulgazione del Modello e delle regole di condotta nei confronti dei propri dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda della qualifica, del livello di rischio dell'area in cui operano e dal ricoprire o meno funzioni di rappresentanza della Società.

I principi e i contenuti del Modello sono divulgati anche mediante corsi di formazione.

La struttura dei corsi di formazione è definita dalla Società di concerto con l'Organismo di Vigilanza.

La Società si impegna a divulgare il modello anche nei confronti di coloro con i quali intrattiene relazioni d'affari. L'impegno al rispetto dei principi del Modello da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con la Società – a partire dall'approvazione del presente Modello - dovrà essere previsto da apposita clausola contrattuale.

L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

In conformità con le previsioni del D.lgs. 231/2001 e con l'intento di mantenere il Modello costantemente aggiornato al fine di garantirne l'efficacia, il Consiglio di Amministrazione, direttamente o su proposta dell'Organismo di Vigilanza, adotta le necessarie o opportune modifiche o integrazioni. In ogni caso il Modello può essere aggiornato e modificato solamente previo parere dell'Organismo di Vigilanza.

Il Modello deve essere tempestivamente modificato e aggiornato quando intervengono mutamenti nel sistema normativo del D.lgs. 231/2001 ovvero nell'assetto societario o nell'attività d'impresa.

Il Modello deve essere modificato anche quando siano individuate significative violazioni o elusioni delle prescrizioni che evidenzino l'inadeguatezza del Modello nella prevenzione dei rischi "231".

SISTEMA DISCIPLINARE

Funzione del sistema disciplinare

La predisposizione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello (protocolli/procedure interne, Codice Etico, circolari, ordini di servizio ecc.) costituisce, ai sensi dell'art. 6, comma 2,lett. e) del D. Lgs. n. 231/2001, un requisito essenziale per la valenza esimente del Modello rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Inoltre, a seguito del D.lgs. 10/3/23 n. 24, è stato modificato il comma 2 bis dell'art. 6 del Dlgs. 231/01, secondo cui il Modello deve prevedere i canali di segnalazione interna di cui alla predetta normativa, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare.

CO.EDIL COSTRUZIONI SRL vieta qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare – in via diretta o indiretta – un danno ingiusto ai soggetti tutelati (segnalante, facilitatori e altri soggetti assimilati al segnalante (es. colleghi di lavoro).

Costituiscono condotte ritorsive, in via esemplificativa e non esaustiva:

a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;

b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;

c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, lamodifica dell'orario di lavoro;

d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;

e) le note di merito negative o le referenze negative;

f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;

g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;

h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;

i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;

j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;

k) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;

l) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;

m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;

n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;

o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Il soggetto che ritenga di aver subito una ritorsione, anche tentata o minacciata, come conseguenza di una segnalazione/divulgazione/denuncia lo comunica all'ANAC, che dovrà accertare il nesso di causalità tra la ritorsione e la segnalazione e, quindi, adottare i conseguenti provvedimenti.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto.

Ai sensi della disciplina in esame, pertanto, sono sottoposti al presente Sistema Disciplinare il personale dipendente e non dipendente della Società.

Criteri di valutazione della violazione

Il tipo e l'entità delle sanzioni di seguito indicate variano in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle eventuali 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.

L'accertamento delle infrazioni, la gestione dei procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni spettano al Consiglio di Amministrazione.

La violazione del Modello

In ossequio al principio di tassatività e con l'obiettivo di rendere immediatamente intelligibili i comportamenti vietati, si precisano qui di seguito le principali infrazioni disciplinari:

- violazione dei principi ispiratori e dei criteri comportamentali fissati nel Codice Etico e/o violazione dei divieti e degli obblighi specificamente indicati nel Codice Etico;
- mancata collaborazione con l'Organismo di Vigilanza o con il suo staff operativo, mediante l'adozione di comportamenti omissivi o renitenti o comunque idonei ad impedire o anche solo ostacolare le sue funzioni di controllo, accertamento e verifica;
- violazione o elusione delle procedure e dei controlli operativi;
- mancata o inadeguata sorveglianza dei superiori gerarchici sul rispetto delle prescrizioni e delle
- procedure previste nel Codice Etico e/o nel Modello da parte del personale dipendente;
- commissione, anche in forma tentata, di fatti previsti dalla legge come reati che possano determinare la responsabilità della società ai sensi del Decreto;
- la realizzazione di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività sensibili o strumentali che:
    - - espongono la Società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. 231/2001 e successive integrazioni;
    - - siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal d.lgs. 231/2001 e successive integrazioni;
    - - siano tali da determinare l'applicazione a carico della società di sanzioni previste dal d.lgs. 231/2001 e successive integrazioni;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico o nel Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dallo stesso, nell'espletamento dei Processi Sensibili o di attività connesse ai Processi Sensibili;
- la mancata partecipazione ai programmi di formazione organizzati dalla Società in relazione all'argomento in oggetto;
- omessa segnalazione all'Organismo di Vigilanza delle violazioni del Modello;
- la violazione del divieto di ritorsione di cui al paragrafo 7.1 ai danni del soggetto segnalante o degli altri soggetti tutelati ai sensi del Dlgs. 10/3/23 n. 24;
- la non istituzione di canali di segnalazione, la mancata adozione di procedure di whistleblowing conformi alle indicazioni contenute nel D.lgs. 24/2023;
- la mancata effettuazione di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- il compimento di azioni o comportamenti atti ad ostacolare la segnalazione ovvero a tentare di ostacolare la segnalazione;
- la violazione delle misure di tutela della riservatezza dell'identità del soggetto segnalante o degli altri soggetti tutelati ai sensi del Dlgs. 10/3/2023 n. 24;

- l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni di violazioni costituenti illecito sanzionato dal Dlgs. 231/01, di violazioni del Modello o dei principi di comportamento contenuti nel Codice Etico rivelatesi infondate qualora sia stata accertata la responsabilità del segnalante, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o calunnia ovvero sia stata accertata la sua responsabilità civile.

Procedure applicative

Alla notizia di una delle violazioni elencate nel paragrafo 3, corrisponde l'avvio della procedura di accertamento stabilita dal CCNL vigente.

Nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertata la commissione della violazione, è irrogata la sanzione disciplinare prevista dal CCNL.

Più in particolare:

- su eventuale segnalazione della notizia di violazione da parte dei soggetti che rivestono un ruolo di coordinamento e/o verifica, e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata, i soggetti che hanno titolo (Consiglio di Amministrazione), individuano – analizzate le motivazioni del dipendente – la sanzione disciplinare applicabile e provvedono alla sua irrogazione.
- dopo l'applicazione della sanzione disciplinare, l'irrogazione di tale sanzione viene comunicata all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza e i soggetti che hanno titolo (Consiglio di Amministrazione) provvedono al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari ed alla verifica del rispetto di tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare.

Sanzioni per i dipendenti non dirigenti

Ai dipendenti inquadrati come operai, impiegati o quadri, si applicano le seguenti sanzioni:

- il rimprovero verbale per violazioni lievi, dovute a colpa lieve;
- il rimprovero scritto per violazioni lievi dovute a colpa grave o dolo;
- la multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione, nel caso di reiterazione della violazione lieve entro due anni dall'applicazione del rimprovero verbale o del rimprovero scritto. Il medesimo provvedimento si applica, altresì, nel caso di violazioni "gravi" dovute a colpa lieve;
- la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo massimo di tre giorni, nel caso di violazioni gravi commesse con dolo o colpa grave;
- il licenziamento disciplinare, nel caso di due sospensioni nell'anno precedente o nel caso di violazione intenzionale di particolare gravità e dannosità per la società.

In particolare:

a) Rimprovero inflitto verbalmente per le mancanze lievi

Verrà comminata la sanzione del biasimo inflitto verbalmente nelle ipotesi in cui il lavoratore:

- violi norme comportamentali previste nel Codice Etico, in relazione ad attività che non

rientrano di per sé nelle aree sensibili, individuate come rilevanti nell'analisi del rischio-reato effettuata ai sensi del D. Lgs. 231/01;

b) Rimprovero scritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al punto precedente. Verrà comminata al lavoratore la sanzione del rimprovero scritto:

- in caso di recidiva, nell'anno solare, per le condotte sanzionate con il richiamo inflitto oralmente;

c) Multa in misura non eccedente l'importo di 3 ore della normale retribuzione

Verrà comminata la sanzione della multa in misura non eccedente l'importo di 3 ore della normale retribuzione nelle ipotesi in cui il lavoratore:

- ometta di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure che regolano l'attività nelle aree sensibili, così come individuate nel Modello;
- violi le norme comportamentali fissate dal Codice di Condotta in relazione ad attività che rientrano di per sé nelle aree sensibili, individuate come rilevanti nell'analisi del rischio/reato effettuata ai sensi del D. Lgs. 231/01;
- effettui con dolo o colpa grave la segnalazione di violazioni costituenti illecito sanzionato dal Dlgs. 231/01, di violazioni del Modello o dei principi di comportamento contenuti nel Codice Etico rivelatesi infondate qualora sia stata accertata la responsabilità del segnalante, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o calunnia ovvero sia stata accertata la sua responsabilità civile.

d) Sospensione dalla retribuzione e dal lavoro per un massimo di 3 giorni

Verrà comunicata la sanzione della sospensione dalla retribuzione e dal lavoro per un massimo di 3 giorni al lavoratore:

- in caso di maggiore gravità o di recidiva, nell'anno solare, nelle mancanze di cui sopra;

e) Licenziamento disciplinare con preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge

In applicazione dalle disposizioni di legge e di contratto collettivo ed in particolare col rispetto delle norme procedurali poste a garanzia dei lavoratori, verrà comminata la sanzione del licenziamento con preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge, nelle ipotesi in cui il lavoratore:

- commetta almeno violazioni gravi sanzionate con due sospensioni nell'anno precedente;
- nell'espletamento di un'attività di una delle aree a rischio e violando i doveri fissati dalle norme e procedure interne, adotta un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ivi compreso il Codice Etico, commettendo uno dei reati per cui è prevista l'applicabilità del D. Lgs. 231/001 nei confronti della Società;
- nell'espletamento di un'attività in una delle aree a rischio e violando i doveri fissati dalle norme e procedure interne, adotta un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ivi compreso il Codice Etico, e diretto in modo non equivoco a commettere uno dei reati per cui è prevista l'applicabilità del D. Lgs. 231/01 nei confronti della Società;
- nell'espletamento di un'attività in una delle aree a rischio e violando i doveri fissati dalle norme e procedure interne, adotta un comportamento non conforme alle prescrizioni del

Modello, ivi compreso il Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'azienda di misure previste dal D. Lgs. 231/01, anche in via cautelare;

- nel caso di compimento di atti di ritorsione nei confronti del segnalante o di altri soggetti ad esso assimilati dal Dlgs. 24/2023, ovvero per aver ostacolato o tentato di ostacolare la segnalazione;
- violi le misure di tutela dell'identità di chi effettua una segnalazione di violazione del Modello
- del Codice Etico e/o delle procedure operative ovvero violi le misure di tutela della riservatezza dell'identità del soggetto segnalante o degli altri soggetti tutelati ai sensi del Dlgs. 10/3/2023 n. 24.

Sanzioni nei confronti di Amministratori e Revisori

Alla notizia di commissione di violazioni di cui al paragrafo 3 da parte di membri del Consiglio di Amministrazione o del Revisore legale, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione o il Revisore Legale. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure più idonee, ivi inclusa la revoca dell'eventuale delega nell'esercizio della quale la violazione è stata commessa e, nei casi più gravi, la revoca dell'incarico per giusta causa.

In particolare, tali sanzioni dovranno essere assunte anche in caso di accertamento della non istituzione di canali di segnalazione, di mancata adozione di procedure di whistleblowing conformi alle indicazioni contenute nel D.lgs. 24/2023 ovvero di violazione dell'obbligo riservatezza di cui all'art. 12 Dlgs. 24/2023, di commissione di atti ritorsivi come descritti al paragrafo 7.1 o di azioni o comportamenti idonei ad ostacolare o tentare di ostacolare la segnalazione.

Sanzioni nei confronti dei membri dell'organismo di vigilanza

Alla notizia di commissione di violazioni di cui al paragrafo 3 da parte di membri dell'Organismo di Vigilanza, il Presidente del Consiglio di Amministrazione dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione e il Revisore legale. I soggetti destinatari dell'informativa potranno assumere gli opportuni provvedimenti tra cui, nei casi più gravi, la revoca dell'incarico per giusta causa.

In particolare, dovrà essere sanzionata la mancata effettuazione di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute ovvero la violazione dell'obbligo riservatezza di cui all'art. 12 D.lgs. 24/2023, la commissione di atti ritorsivi come descritti al paragrafo 7.1 o di azioni o comportamenti idonei ad ostacolare o tentare di ostacolare la segnalazione.

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 procedure previste dal Modello o dal Codice Etico e ad essi applicabili, o l'eventuale commissione, nell'ambito dei rapporti con la Società, dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001, sarà sanzionata 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, incarichi di consulenza, di agenzia, distribuzione o rappresentanza commerciale, ecc., verranno predisposte apposite clausole, con cui il terzo – nei rapporti con la Società – si obblighi a rispettare i principi del Codice Etico nonché ad adottare, per quanto di propria competenza, procedure aziendali ovvero a tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione dei reati previsti nel Decreto. L'inadempimento di tali obblighi, rappresentando una violazione grave ed essenziale, darà alla Società il diritto di sospendere l'esecuzione del contratto, nonché di recedere unilateralmente dallo stesso o di considerarlo comunque risolto, fermo restando il dovere del terzo di risarcirle i danni.

Registro delle sanzioni

La Società è dotata di un registro delle sanzioni aggiornato a cura della Direzione Amministrativa/Finanziaria e Gestione del personale che, con periodicità almeno semestrale, dovrà essere sottoposto alla visione dell'ODV. Le sanzioni comminate ai componenti del Consiglio di Amministrazione o ai terzi in rapporto con la società saranno riportate su un registro custodito presso l'ODV.