

# **Modello organizzativo**

## **D. Lgs. n. 231/01**

**Costruzioni Cogato S.r.l.**

**Sistema Sanzionatorio**

**[Allegato D]**

## 1. Il sistema sanzionatorio: funzioni e principi generali

Per un'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, “**Modello**”), fondamentale rilievo assume l’introduzione di un adeguato e specifico sistema disciplinare (di seguito, “**Sistema Sanzionatorio**”), tesò a:

- sanzionare il mancato rispetto delle disposizioni, delle procedure e dei presidi indicati all'interno del Modello;
- svolgere una funzione di deterrente dal porre in essere condotte contrarie al sistema dei controlli interni a Costruzioni Cogato S.r.l. (di seguito, “**Società**” o “**Cogato**”).

Il Sistema Sanzionatorio rappresenta un elemento qualificante del Modello e condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti i relativi Destinatari.

Inoltre, il Sistema Sanzionatorio è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell’Organismo di Vigilanza, con il supporto delle competenti funzioni aziendali.

L’applicazione delle sanzioni di cui al Sistema Sanzionatorio prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall’eventuale instaurazione di un procedimento penale.

La finalità di tali sanzioni è innanzitutto quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello, con ciò ingenerando in tutti coloro che collaborano con la Società la consapevolezza della ferma volontà di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati.

Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità valutata caso per caso in ragione dei seguenti criteri:

- gravità della violazione;
- tipologia del rapporto instaurato con chi ha commesso la violazione (rapporto di lavoro subordinato, impiegatizio o dirigenziale, rapporto di lavoro parasubordinato, rapporto di lavoro autonomo, rapporto organico, ecc.);
- eventuale recidiva.

Nel caso di accertata infrazione, la Società applicherà:

- nei confronti dei propri dipendenti le sanzioni disciplinari indicate nel paragrafo 3.1 che segue;
- nei confronti dei dipendenti con qualifica dirigenziale le sanzioni di cui al paragrafo che segue 2.2;
- nei confronti dei membri del Consiglio di Amministrazione e dell’OdV gli interventi che saranno ritenuti più idonei in relazione alla gravità delle infrazioni commesse, come meglio specificato ai paragrafi da 2.3 a 2.5 che seguono;
- nei confronti dei soggetti esterni che abbiano con la Società rapporti contrattuali di qualsivoglia natura, le sanzioni indicate nel paragrafo 2.6 che segue.

## 2. Le condotte sanzionabili

Il Sistema Sanzionatorio è applicato al ricorrere delle seguenti violazioni:

- inosservanza delle disposizioni contenute nel Modello, nel Codice Etico e di Comportamento, nonché delle procedure generali e speciali adottate dalla Società;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e, in generale, al sistema delle deleghe adottato dalla Società, ad eccezione dei casi di necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza e la cui giustificazione dovrà essere debitamente documentata e argomentata (di seguito, anche “**OdV**”);
- violazione e/o elusione del sistema di controllo posto in essere dalla Società per il tramite dei soggetti a ciò preposti;
- omessa vigilanza da parte dei soggetti preposti nei confronti delle persone che da essi gerarchicamente dipendono circa la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello, del Codice Etico e di Comportamento e delle Procedure di riferimento nelle Aree e nelle Attività Sensibili;
- inosservanza dell'obbligo di informativa al Responsabile dell'Area Sensibile e/o al diretto superiore gerarchico circa eventuali violazioni del Modello poste in essere da altri dipendenti o destinatari del Modello di cui si abbia prova diretta e certa;
- mancata comunicazione, formazione ed aggiornamento del personale interno, nonché dei soggetti esterni che operino nell'ambito delle Aree ed Attività Sensibili;
- segnalazioni (effettuate sempre secondo il sistema di *whistleblowing*), di comportamenti censurabili ai sensi del Modello e del Decreto rivelatesi infondate e compiute con dolo e colpa grave.

Inoltre, sono censurabili e possono determinare l'irrogazione di una sanzione disciplinare anche le seguenti condotte, riferibili, ai sensi dell'art. 21 del D. Lgs. 24/2023, all'utilizzo del canale di segnalazione interna *whistleblowing* (per i dettagli si rinvia a quanto previsto nella Parte Generale del Modello, oltre che nella specifica Procedura *whistleblowing* vigente):

- la commissione di qualsiasi ritorsione (ossia comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione) che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante e/o agli altri soggetti specificamente individuati dal D. Lgs. 24/2023 come destinatari delle tutele ivi previste;
- violazione dell'obbligo di riservatezza circa l'identità dei soggetti coinvolti nelle segnalazioni effettuate mediante l'apposito canale messo a disposizione dalla Società;
- omissione delle attività di verifica ed analisi a riguardo delle segnalazioni ricevute;
- la mancata istituzione di canali di segnalazione o la mancata adozione di procedure conformi alla normativa;
- la messa in atto di azioni o comportamenti tesi a ostacolare (o tentare di ostacolare) l'attuazione della segnalazione;
- accertamento, anche con sentenza di primo grado, della responsabilità civile del Segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che il Segnalante sia già stato condannato, anche in primo grado, per i reati di

diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.

### 3. Le sanzioni

#### 3.1. Sanzioni nei confronti dei dipendenti (non dirigenti)

L'osservanza del Modello deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di ciascun dipendente della Società, ai sensi e per gli effetti degli art. 2104 e 2105 c.c.<sup>1</sup>.

La Società informa adeguatamente i propri dipendenti in merito all'adozione del Sistema Sanzionatorio e di ogni relativo aggiornamento o modifica, diffusi anche mediante affissione alla bacheca aziendale.

L'inosservanza delle disposizioni del Modello, del Codice Etico e di Comportamento e delle Procedure comporta l'applicazione delle sanzioni disciplinari individuate a carico dei dipendenti della Società, nel rispetto dei principi e delle procedure di cui agli artt. 2106 c.c.<sup>2</sup> e 7, L. 300/1970<sup>3</sup>, oltre che del CCNL per i dipendenti Industria Edile ("CCNL").

Nella generalità dei casi, la Società potrà adottare le seguenti sanzioni, a fronte delle seguenti violazioni:

- a) rimprovero verbale, rimprovero scritto: è applicata, nella generalità dei casi, la sanzione del rimprovero verbale o del rimprovero scritto al dipendente che nell'ambito di attività escluse da quelle riconducibili ad Aree ed Attività Sensibili commetta colposamente una infrazione di lieve entità alle disposizioni del Modello, del Codice Etico e di Comportamento o alle Procedure, qualora la condotta non assuma rilevanza esterna alla Società e sia tale da non integrare, comunque, una condotta di reato;
- b) multa: è applicata, nella generalità dei casi, la sanzione della multa, di importo non eccedente le 3 (tre) ore di retribuzione calcolata secondo i parametri indicati all'art. 100 del CCNL, al dipendente che nello svolgimento di un'attività riconducibile alle Aree e alle Attività Sensibili commetta colposamente un'infrazione di lieve entità alle disposizioni del Modello, del Codice Etico e di

<sup>1</sup> L'art. 2104 c.c. stabilisce che *"Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende"*. A norma dell'art. 2105 c.c. *"il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio"*.

<sup>2</sup> Secondo l'art. 2106 c.c. *"L'inosservanza delle disposizioni contenute negli artt. 2104 e 2105 c.c. può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione e in conformità delle norme corporative"*.

<sup>3</sup> Si riporta di seguito, per completezza, il testo della norma richiamata: *"Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano. Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Fermo restando quanto disposto dalla L. 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalle retribuzioni per più di 10 giorni. In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. (omissis) Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione"*.

- Comportamento o alle Procedure, qualora la condotta non assuma rilevanza esterna alla Società e sia tale da non integrare, comunque, una condotta di reato;
- c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, licenziamento con preavviso: è applicata, nella generalità dei casi, la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino a 3 (tre) giorni o del licenziamento con preavviso al dipendente che:
- nello svolgimento di un'attività riconducibile alle Aree ed Attività Sensibili commetta colposamente un'infrazione alle norme di comportamento descritte dal Modello, dal Codice Etico e di Comportamento e alle Procedure, che assuma rilevanza anche esterna all'azienda e che sia tale da non integrare, comunque, una condotta di reato;
  - nello svolgimento di un'attività riconducibile alle Aree e alle Attività Sensibili commetta dolosamente un'infrazione delle norme di comportamento descritte dal Modello, dal Codice Etico e di Comportamento e dalle Procedure, che sia tale da non integrare, comunque, una condotta di reato;
  - reiteri colposamente, per più di due volte, un'infrazione al Modello già sanzionata con la multa;
- d) licenziamento senza preavviso: è applicata la sanzione del licenziamento per giusta causa al dipendente che adotti:
- un comportamento non conforme alle norme di comportamento descritte dal Modello, dal Codice Etico e di Comportamento e dalle Procedure e diretto in modo non equivoco a commettere uno dei reati per cui è prevista l'applicabilità del Decreto nei confronti della Società;
  - un comportamento non conforme alle norme di comportamento descritte dal Modello, dal Codice Etico e di Comportamento e dalle Procedure, commettendo uno dei reati per cui è prevista l'applicabilità del Decreto nei confronti della Società;
  - un comportamento non conforme alle norme di comportamento descritte dal Modello, dal Codice Etico e di Comportamento e dalle Procedure tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure stabilite dal Decreto, anche in via cautelare.

Resta ferma in ogni caso la facoltà della Società di applicare sanzioni più elevate rispetto a quelle su elencate, tenuto conto di elementi quali:

- intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- rilevanza degli obblighi violati;
- responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- rilevanza del danno o grado di pericolo arrecato alla Società, ai clienti o a terzi e dell'eventuale disservizio determinatosi;
- sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore nei confronti della Società, degli altri dipendenti e dei clienti, nonché alla recidiva;
- concorso nell'infrazione di più lavoratori in accordo tra di loro.

È diritto dell'OdV, a fronte di segnalazioni relative a possibili infrazioni commesse dai dipendenti della Società, effettuare, insieme ai competenti organi aziendali, le indagini ritenute opportune nel rispetto della normativa vigente, del principio del contraddittorio e della tutela della riservatezza.

Il dipendente coinvolto in tali indagini sarà tenuto a collaborare con l'OdV, fornendo le informazioni richieste.

Le sanzioni disciplinari connesse a violazioni del Modello, del Codice Etico e di Comportamento e/o delle Procedure sono applicate ai dipendenti interessati dal Presidente del Consiglio di Amministrazione o dal Delegato del Consiglio di Amministrazione su proposta dell'OdV.

Qualora tuttavia tali violazioni assumano un rilievo disciplinare anche ulteriore e diverso rispetto a quello posto alla base del Modello, del Codice Etico e di Comportamento e delle Procedure, tali violazioni potranno essere sanzionate anche da altro organo aziendale, munito di adeguati poteri.

### **3.2. Sanzioni nei confronti dei dipendenti con qualifica dirigenziale (“Dirigenti”)**

I Dirigenti della Società, ancor più degli altri dipendenti con qualifica diversa da quella dirigenziale, hanno l'obbligo nello svolgimento delle relative mansioni, di rispettare e di far rispettare le disposizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico e di Comportamento, nonché le Procedure.

Il potere disciplinare nei confronti dei Dirigenti è esercitato nel rispetto dell'art. 7, L. n. 300 del 1970.

Poiché il rapporto di lavoro dirigenziale si caratterizza per la natura spiccatamente fiduciaria, non è configurabile l'applicazione di sanzioni conservative nei confronti di Dirigenti che abbiano violato il Modello, il Codice Etico e di Comportamento e le Procedure.

Per tali violazioni, fatta eccezione per quelle di lievissima entità, la Società procederà al licenziamento per giusta causa ovvero, nei casi meno gravi, per una giustificazione soggettiva, fermo restando il diritto al risarcimento del danno.

### **3.3. Sanzioni nei confronti degli amministratori**

La Società valuta con estremo rigore le infrazioni al Modello poste in essere da coloro che rivestono cariche sociali all'interno della Società.

La formazione e il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppongono, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti i soggetti che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

Nell'ipotesi in cui si verifichino condotte in violazione delle norme di comportamento dettate dal Modello e dal Codice Etico e di Comportamento, nonché delle Procedure, da parte di uno dei membri del Consiglio di Amministrazione, gli altri componenti dell'organo informano il Collegio Sindacale, ove nominato, e l'OdV.

Fermo restando quanto stabilito dagli artt. 2392 e ss. c.c., il Consiglio di Amministrazione, tenuto conto delle circostanze e delle modalità della condotta, adotta nei confronti dell'amministratore, in conformità alle disposizioni di legge di tempo in tempo in vigore, le misure ritenute più idonee, ivi compresa la revoca della delega e/o dalla carica, fermo restando il diritto al risarcimento del danno e ogni altra facoltà di legge.

In presenza di violazioni poste in essere da un membro del Consiglio di Amministrazione che sia anche lavoratore subordinato della Società, oltre a tali

sanzioni dovranno essere applicate anche quelle disciplinari, nel rispetto dei criteri e delle procedure indicate ai paragrafi precedenti.

In caso di violazioni commesse dall'organo amministrativo collegiale nel suo complesso, l'OdV riferisce direttamente e senza indugio ai Soci, che assumeranno nei confronti di ciascuno i provvedimenti ritenuti più idonei, compresa la revoca per giusta causa e l'esercizio dell'azione di responsabilità ai sensi dell'art. 2476 c.c., con contestuale informativa anche nei confronti dell'OdV.

In caso di violazioni del Modello da parte del Direttore Generale, ove nominato, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione, il quale adotta le sanzioni ritenute più idonee.

Nel caso di prolungata inerzia del Consiglio di Amministrazione a fronte di circostanze di particolare gravità segnalate dall'OdV, quest'ultimo devolve la questione direttamente ai Soci. .

### **3.4. Sanzioni nei confronti dei membri dell'OdV**

Qualora l'OdV sia a composizione collegiale, in caso di mancato rispetto, da parte di un suo membro, del Modello, del Codice Etico e di Comportamento o delle Procedure, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione, tenuto conto delle circostanze e modalità della condotta, adotta nei confronti del membro dell'OdV, in conformità alle disposizioni di legge di tempo in tempo in vigore, le misure ritenute più idonee, ivi compresa la rimozione della carica, fermo restando il diritto al risarcimento del danno e di ogni altra facoltà di legge.

Invece, qualora l'OdV sia monocratico, nel caso in cui il soggetto che riveste tale incarico compia violazioni del Modello, del Codice Etico e di Comportamento o delle Procedure, il Consiglio di Amministrazione, avuta notizia delle violazioni, adotta nei confronti di tale soggetto le misure di cui sopra, tenuto conto delle circostanze e modalità della condotta.

### **3.5. Sanzioni per mancato rispetto delle disposizioni in tema di *whistleblowing***

Nel caso in cui uno o più Destinatari violino le regole di comportamento previste sia dal Modello sia dalla Procedura specifica in materia *whistleblowing*, trovano applicazione le sanzioni previste dal presente Sistema Disciplinare,

Per le condotte specifiche che assumono rilevanza a fini sanzionatori si rimanda a quanto previsto dal paragrafo 2 “Le condotte sanzionabili”.

In particolare, si segnala che la violazione dell'obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della segnalazione e l'attuazione di condotte ritorsive nei confronti del segnalante possono determinare l'applicazione delle misure più severe, in funzione del ruolo ricoperto dal Destinatario e degli elementi che caratterizzano il fatto specifico, compresa l'interruzione del rapporto di lavoro e la rimozione dalla carica, fermo restando il diritto al risarcimento del danno e di ogni altra facoltà di legge.

### **3.6. Sanzioni nei confronti di soggetti esterni aventi rapporti contrattuali con la Società**

Ogniqualvolta ciò sia possibile, condizione necessaria per la conclusione di contratti di cui la Società sia parte è l'assunzione, da parte del terzo contraente, dell'impegno di rispettare il Modello, il Codice Etico e di Comportamento e/o le Procedure applicabili, in particolare di contratti di appalto e di *engineering*.

Quindi, in ogni caso in cui ciò sia possibile, in tali contratti sono incluse clausole penali<sup>4</sup>, clausole risolutive espresse ex art. 1456 c.c. e/o che attribuiscano alla Società la facoltà di interrompere il rapporto contrattuale senza obbligo o onere alcuno (dal punto di vista economico, di concessione di un periodo di preavviso, o a qualsivoglia altro titolo) in caso di realizzazione o tentata realizzazione dei reati di cui al Decreto, ovvero in caso di violazione del Modello, del Codice Etico e di Comportamento, e/o delle Procedure.

In ogni caso, la commissione di fatti illeciti o di comportamenti che comunque violino il Modello, il Codice Etico e di Comportamento e/o le Procedure, deve ritenersi un inadempimento di non scarsa importanza, ed in quanto tale comporta, nella generalità dei casi, la risoluzione del contratto, ai sensi degli artt. 1453 e ss. c.c.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, il Delegato del Consiglio di Amministrazione o il Direttore Generale, se nominato, sono responsabili della gestione di tutti i rapporti con i collaboratori ed i prestatori di lavoro autonomi, adottando nei relativi confronti tutti i provvedimenti del caso.

## **4. Il risarcimento del danno**

La Società non può, né intende trarre alcun beneficio o vantaggio dalla commissione di un illecito.

Qualsivoglia violazione degli obblighi contenuti nel Modello, nel Codice Etico e di Comportamento e nelle Procedure, anche se posta in essere con l'asserito fine di soddisfare un ipotetico interesse aziendale, comporta inevitabilmente un danno alla Società, di cui la stessa dovrà chiedere, ogniqualvolta sia possibile, il risarcimento.

<sup>4</sup> Indichiamo di seguito il tenore letterale della clausola penale che può essere inserita nei contratti che verranno conclusi dalla Società o, per il caso dei contratti già in vigore, in un addendum che integrerà tali contratti: "CLAUSOLA PENALE. Il [collaboratore] si impegna a seguire le procedure e le disposizioni contenute nel Codice Etico applicato in azienda, che viene ritenuto come conosciuto dal [collaboratore] a seguito della sottoscrizione del presente contratto. In caso di violazione delle norme e procedure di cui al Codice Etico, il collaboratore verserà alla Società a titolo di penale la somma di €. ....(.....), fatto salvo il diritto al risarcimento del danno ulteriore subito dalla Società e/o alla risoluzione del contratto".