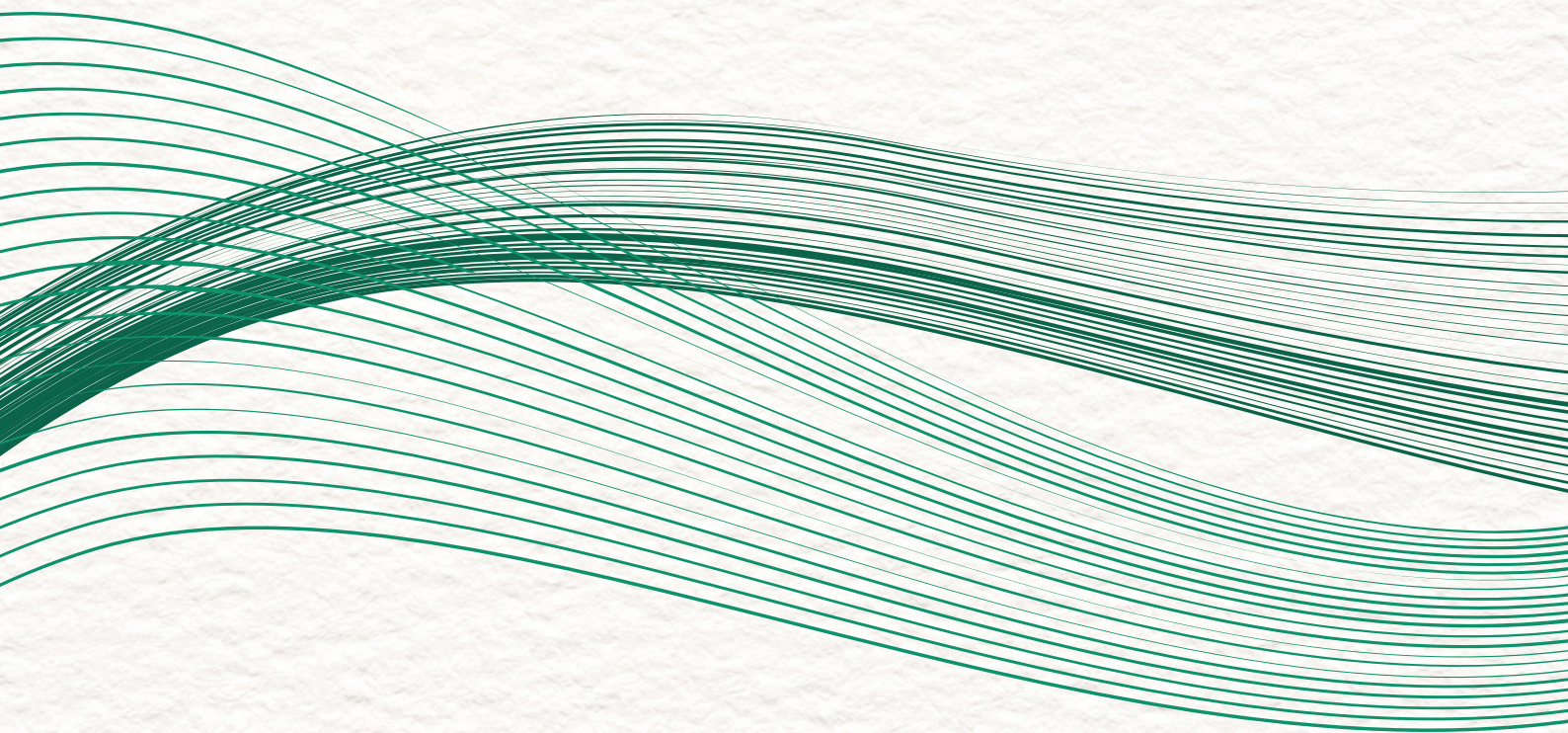




GRIECO COSIMO DAMIANO SRL

Sistema Sanzionatorio



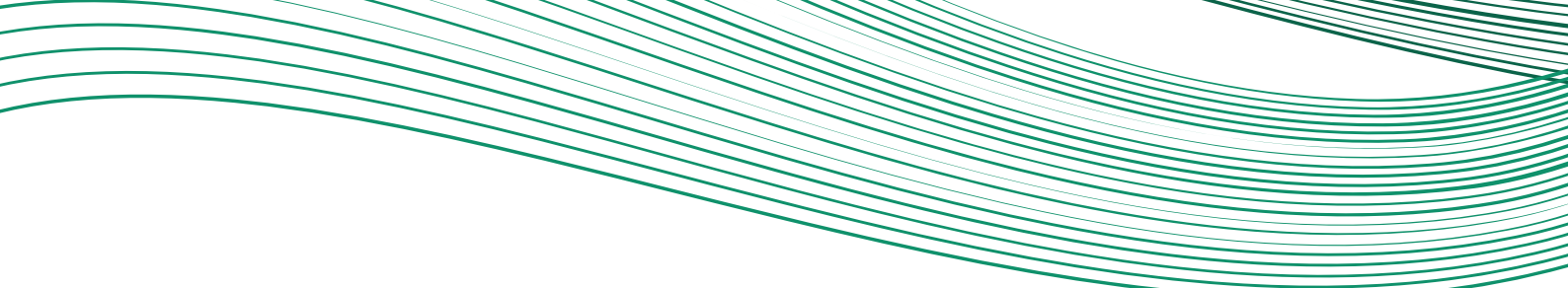
EX D.LGS. 231/01

**Ai sensi dell'art. 6, comma 3
del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231**

amministrazione@griecosrl.com

0835-548448

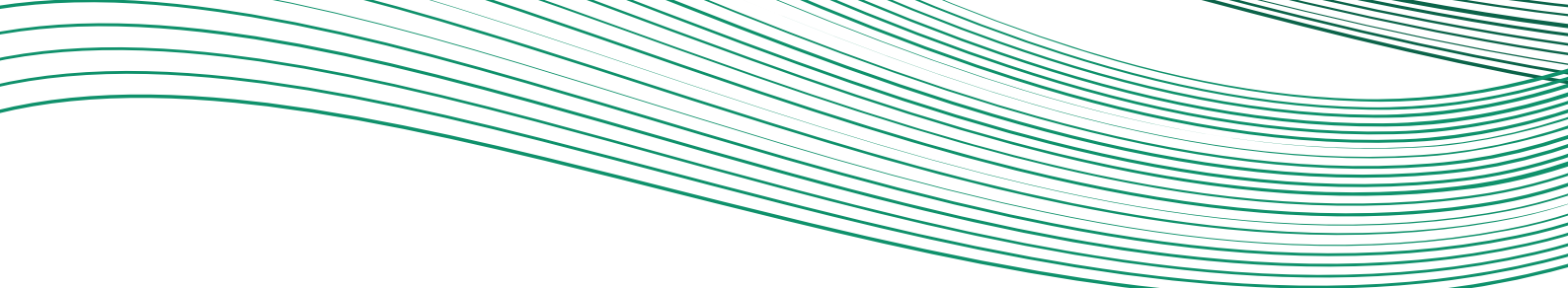
Milano (MI) - via Monti Vincenzo, 8 - 20123



SISTEMA SANZIONATORIO EX D.LGS. 231/01

EDIZIONE	Descrizione delle modifiche	DATA
I		20.07.2026





Sommario

SEZIONE 1 - PARTE GENERALE

- 1.FUNZIONE E DESTINATARI
- 2.PRINCIPIO DI TASSATIVITÀ
- 3.CRITERI DI SCELTA DELLE SANZIONI
- 4.INFORMAZIONE E FORMAZIONE
- 5.ILLECITI DISCIPLINARI TENTATI
- 6.IMPLEMENTAZIONE DEL SISTEMA SANZIONATORIO

SEZIONE 2 - PARTE SPECIALE. 6

PARTE SPECIALE I – DIPENDENTI

- 1.COMPORTAMENTI SANZIONABILI DEL PERSONALE DIPENDENTE
- 2.SANZIONI PER I DIPENDENTI
- 3.APPLICAZIONE DELLE SANZIONI AI DIPENDENTI

PARTE SPECIALE II – AMMINISTRATORE UNICO.

- 1.COMPORTAMENTI SANZIONABILI DELL'AMMINISTRATORE UNICO
- 2.SANZIONI PER L'AMMINISTRATORE UNICO
- 3.APPLICAZIONE DELLE SANZIONI ALL'AMMINISTRATORE UNICO

PARTE SPECIALE III – REVISORE UNICO

- 1.COMPORTAMENTI SANZIONABILI DEL REVISORE UNICO
- 2.SANZIONI PER IL REVISORE UNICO
- 3.APPLICAZIONE DELLE SANZIONI AL REVISORE UNICO

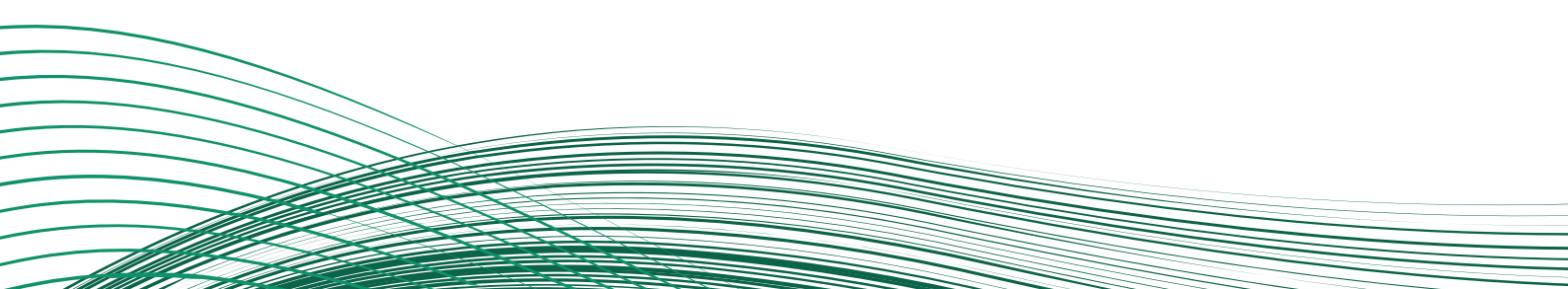
PARTE SPECIALE IV – SOCI

- 1.COMPORTAMENTI SANZIONABILI DEI SOCI
- 2.SANZIONI PER I SOCI
- 3.APPLICAZIONE DELLE SANZIONI AI SOCI

PARTE SPECIALE IV – ORGANISMO DI VIGILANZA

- 1.SANZIONI PER I MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA
- 2.APPLICAZIONE DELLE SANZIONI AI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA
- 3.PARTE SPECIALE VI – SOGGETTI TERZI
- 4.SANZIONI PER I SOGGETTI TERZI
- 5.APPLICAZIONE DELLE SANZIONI AI SOGGETTI TERZI

PARTE SPECIALE V – PROCEDURE SANZIONATORIE

- 1.PROCEDURA DI IRROGAZIONE DELLA SANZIONE A DIPENDENTI, AMMINISTRATORE UNICO, REVISORE, SOCI, ESPONENTI DELL'ODV
 - 2.GARANZIE DEL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING
- 

SEZIONE 1 - PARTE GENERALE

1.FUNZIONE E DESTINATARI

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, co. 4, lett. b) del Decreto Legislativo n. 231 del 2001 stabiliscono la necessità di predisporre un "sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

Di conseguenza, l'ente deve istituire un sistema disciplinare adeguato a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Questo Sistema Sanzionatorio, quale parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOGC), è stato adottato con una delibera dell'Amministratore unico della Grieco Cosimo Damiano S.r.l. in data 20.07.2026

Le sanzioni previste hanno lo scopo di rendere efficace l'azione dell'Organismo di Vigilanza (OdV) e costituiscono un requisito fondamentale del Modello per l'esimente rispetto alla responsabilità potenziale della Società. Per attuare questa funzione, l'OdV farà uso delle funzioni aziendali designate.

Il Sistema Sanzionatorio è strutturato in base alla categoria di appartenenza dei Destinatari e alla natura del rapporto che hanno con la Società, distinguendo tra dipendenti e altre figure coinvolte come soci, organi sociali, consulenti, fornitori e altri Terzi.

Va notato che l'applicazione del Sistema Sanzionatorio è autonoma rispetto ai procedimenti penali eventualmente in corso presso le autorità giudiziarie competenti contro i soggetti coinvolti per reati previsti dal D.lgs. n. 231/2001.

In base all'articolo 2106 del Codice civile, questo Sistema Sanzionatorio si aggiunge al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per quanto riguarda il personale dipendente, lo Statuto e/o il Regolamento interno, integrando questi ultimi per le specifiche situazioni contemplate.

2. PRINCIPIO DI TASSATIVITÀ

In base alla congiunta disposizione degli articoli 6 comma 2 lettera e) e 7 comma 4 lettera b) del Decreto Legislativo numero 231 del 2001, le misure punitive delineate nel presente Protocollo sono da adottare esclusivamente in relazione alle trasgressioni disciplinari risultanti dalla violazione del Modello e/o del Codice di Condotta, nei termini e secondo le modalità precisate al suo interno.

3.CRITERI DI SCELTA DELLE SANZIONI

Nell'irrogare le sanzioni – graduate in ragione della gravità della violazione – si deve tenere conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado di esigenze da soddisfare nel caso concreto.

In particolare, si dovrà tenere conto di:

- volontarietà o involontarietà del comportamento;
- rilevanza degli obblighi violati;
- gravità del pericolo creato alla Società;
- entità del danno creato alla Società dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.lgs. n. 231 del 2001 e successive modifiche e integrazioni;
- livello di responsabilità gerarchica e/o specialistica;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative e ai precedenti disciplinari negli ultimi cinque anni;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

4.INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Per garantirne la massima efficacia, il presente Sistema di Sanzioni viene implementato attraverso diverse misure:

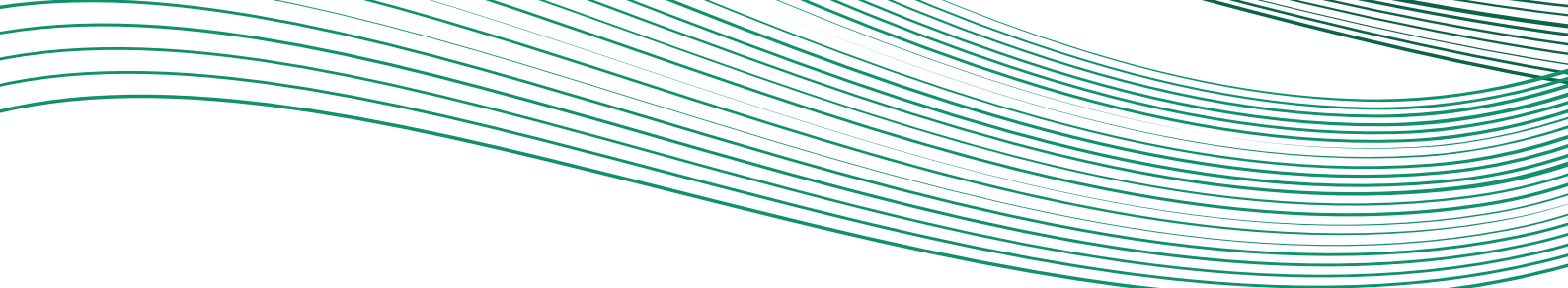
Viene pubblicato integralmente nell'intranet aziendale e affisso sia presso la sede legale che presso le sedi territoriali, in luoghi accessibili a tutti i dipendenti;

Viene distribuito integralmente a Dipendenti, Amministratori, Sindaci e all'Organismo di Vigilanza, anche tramite specifica normativa aziendale (Circolari, Comunicazioni, ecc.);

Viene comunicato in vari modi ai Soggetti Terzi.

La Società si impegna ad informare tutti i dipendenti dell'approvazione del Sistema di Sanzioni tramite comunicato interno e offre la possibilità di consultarne il testo presso la funzione Risorse Umane.

Inoltre, il Sistema di Sanzioni è soggetto a iniziative informative e/o di formazione specifiche per Dipendenti, lavoratori parasubordinati, stagisti, tirocinanti e membri degli Organi Sociali, attraverso sessioni mirate apposite.



5.ILLECITI DISCIPLINARI TENTATI

Sono altresì soggetti a sanzione i comportamenti o le omissioni chiaramente finalizzati a violare le norme di comportamento stabilite dal Modello e dal Codice Etico, nonché, più in generale, i Protocolli Interni che costituiscono parte integrante del Modello, anche nel caso in cui l'azione non venga compiuta o l'evento non si verifichi.

6. IMPLEMENTAZIONE DEL SISTEMA SANZIONATORIO

Eventuali modifiche ovvero integrazioni al presente Sistema sanzionatorio sono apportate a mezzo di delibera adottata dall'Amministratore unico, anche su proposta dell'OdV.



SEZIONE 2 - PARTE SPECIALE

PARTE SPECIALE I – DIPENDENTI

1. COMPORTAMENTI SANZIONABILI DEL PERSONALE DIPENDENTE

Fatta salva la previa contestazione e la procedura stabilita dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, le sanzioni descritte nel successivo articolo si applicano ai dipendenti della Società che commettono illeciti suscettibili di violare il Modello (Parte generale; Parti speciali; allegati) o il Codice Etico.

Costituiscono violazione del Modello:

a) l'attuazione di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni o procedure previste o richiamate dal Modello, o l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Modello, durante l'esecuzione di attività che presentano rischio di commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001 (di seguito, i "Processi Sensibili");

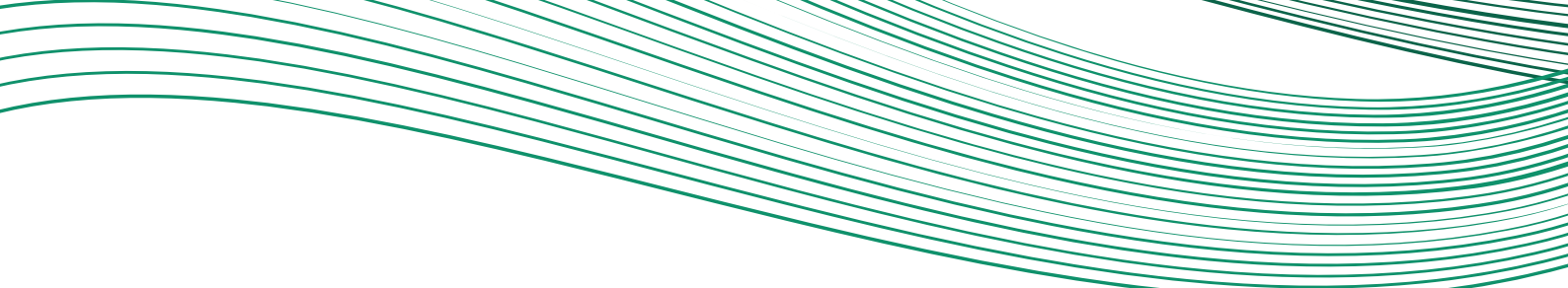
b) l'attuazione di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni e procedure previste o richiamate dal Modello, o l'omissione di azioni e comportamenti prescritti o richiamati dal Modello, durante l'esecuzione di attività connesse ai Processi Sensibili che:

- espongano la Società a un rischio oggettivo di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001;
- siano diretti in modo inequivocabile al compimento di uno o più reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001;
- siano tali da determinare l'applicazione di sanzioni alla Società ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001.

Costituiscono violazione del Codice Etico:

- l'attuazione di azioni o comportamenti non conformi ai principi enunciati o richiamati nel Codice Etico, o l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Codice Etico, durante l'esecuzione dei Processi Sensibili o di attività correlate ai Processi Sensibili.

Ogni possibile violazione dei suddetti principi, misure e procedure costituisce per i dipendenti, se accertata, un inadempimento contrattuale rispetto agli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro ai sensi degli articoli 2104 e 2106 del Codice civile.



2. SANZIONI PER I DIPENDENTI

La mancata osservanza delle disposizioni delineate nel paragrafo relativo ai "Comportamenti soggetti a sanzione dei dipendenti" comporta, a seconda della gravità dell'infrazione, l'applicazione dei provvedimenti disciplinari contemplati nell'ambito del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) adottato dalla Società per gli addetti delle piccole e medie industrie edili e affini, i quali comprendono:

- un rimprovero formale per iscritto;
 - una multa il cui ammontare non eccede l'equivalente di 3 ore di retribuzione;
 - una sospensione dal servizio e dalla relativa retribuzione per un massimo di tre giorni;
 - il licenziamento motivato con preavviso;
 - il licenziamento per giusta causa senza preavviso.
- 

3. APPLICAZIONE DELLE SANZIONI AI DIPENDENTI

Al verificarsi di una violazione delle prescrizioni stabilite nel paragrafo concernente i "Comportamenti soggetti a sanzione dei dipendenti" segnalata dall'Organismo di Vigilanza, si procede all'avvio della procedura di accertamento delle mancanze secondo quanto previsto dal CCNL applicato. Pertanto:

- L'Organismo di Vigilanza informa l'Amministratore unico riguardo alle violazioni commesse dal personale dipendente, il quale, alla notizia di una mancata osservanza delle prescrizioni contenute nel paragrafo menzionato, dà avvio alla procedura di accertamento;
- Se, a seguito dell'iter procedurale, viene confermata la violazione delle predette prescrizioni, l'Amministratore unico, anche su suggerimento dell'Organismo di Vigilanza, stabilisce l'applicazione della sanzione disciplinare adeguata secondo il presente Sistema sanzionatorio. L'Amministratore unico informa l'Organismo di Vigilanza dell'irrogazione della sanzione, nel rispetto delle normative vigenti;
- L'Organismo di Vigilanza segnala periodicamente al Collegio sindacale o a un organo equivalente (se presente) le violazioni accertate.

Per quanto riguarda le sanzioni, si considerano le seguenti:

- Il rimprovero scritto viene applicato al dipendente che compie lievi irregolarità o negligenze nell'adempimento dei suoi doveri o compiti, quali la violazione delle procedure aziendali o l'omissione di comunicazioni prescritte;
- La multa, non superiore a tre ore di retribuzione, viene irrogata al dipendente che commette irregolarità o negligenze ripetute o una recidiva nei comportamenti segnalati al punto a);
- La sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni riguarda gravi irregolarità o negligenze nell'adempimento dei doveri o compiti, o una recidiva nei comportamenti segnalati al punto b), che arrechino danno all'azienda;
- Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è applicato al dipendente che compie gravi irregolarità o negligenze nell'adempimento dei suoi doveri o compiti, direttamente legate al rischio di commissione di un reato previsto dal D.Lgs. n. 231 del 2001;
- Il licenziamento per giusta causa senza preavviso riguarda comportamenti gravi e palesemente in violazione delle prescrizioni, tali da esporre la Società a misure sanzionatorie previste dal D.Lgs. n. 231 del 2001 e a una perdita di fiducia aziendale.

Inoltre, il dipendente che adotta comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate nel Modello o nel Codice Etico, determinando un rischio oggettivo di commissione di reati, potrebbe essere temporaneamente allontanato dal servizio, mantenendo il trattamento economico, fino alla risoluzione della situazione di rischio.

Tutti i procedimenti disciplinari devono attenersi agli adempimenti di legge e di contratto pertinenti.

PARTE SPECIALE II – AMMINISTRATORE UNICO

1. COMPORTAMENTI SANZIONABILI DELL'AMMINISTRATORE UNICO

La violazione del Modello da parte dell'Amministratore unico si configura quando:

- Si mettono in atto azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello durante l'espletamento di attività che comportano rischio di commissione di reati secondo il D.Lgs. n. 231 del 2001 (denominati "Processi Sensibili");
- Si mettono in atto azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello durante l'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili che esponcano la Società a rischi di commissione di reati, siano diretti al compimento di reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001 o comportino sanzioni per la Società ai sensi dello stesso decreto.

La violazione del Codice Etico consiste nella messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi del Codice Etico durante l'espletamento dei Processi Sensibili o di attività connesse ai medesimi. Qualsiasi violazione di tali principi, misure e procedure comporta, se accertata:

Per l'Amministratore unico, l'inosservanza dei doveri imposti dalla legge e dallo statuto secondo l'art. 2392 c.c.

2. SANZIONI PER L'AMMINISTRATORE UNICO

Il mancato rispetto delle prescrizioni concernenti i "Comportamenti sanzionabili dell'Amministratore unico" comporta le seguenti sanzioni disciplinari, commisurate alla gravità dell'infrazione e considerando la particolare natura del rapporto:

- Diffida al puntuale rispetto delle previsioni;
- Revoca delle deleghe con conseguente decurtazione degli emolumenti;
- Decurtazione degli emolumenti;
- Convocazione dell'Assemblea dei Soci per deliberare la revoca ai sensi dell'art. 2383 c.c.

L'applicazione di queste sanzioni disciplinari non esclude la possibilità per la Società di intraprendere un'azione di responsabilità ai sensi dell'art. 2393 c.c.

3. APPLICAZIONE DELLE SANZIONI ALL'AMMINISTRATORE UNICO

Alla segnalazione di mancato rispetto delle disposizioni riguardanti i "Comportamenti sanzionabili dell'Amministratore unico" da parte dell'Organismo di Vigilanza, si avvia la procedura di accertamento delle violazioni. Pertanto:

- Ogni segnalazione di mancato rispetto delle disposizioni da parte dell'Organismo di Vigilanza è seguita dall'inizio della procedura di accertamento, avviata dall'Assemblea dei Soci;
- Se, al termine della procedura, viene confermato il mancato rispetto delle disposizioni, l'Assemblea dei Soci, su proposta dell'Organismo di Vigilanza, individua la sanzione disciplinare appropriata dal Sistema sanzionatorio. Tale sanzione viene comunicata all'Organismo di Vigilanza e le violazioni vengono segnalate periodicamente al Collegio Sindacale o ad un organo equivalente, se presente.

Nel dettaglio:

- La **DIFFIDA AL PUNTUALE RISPETTO DELLE PREVISIONI** è applicata all'Amministratore unico che viola le procedure aziendali o adotta comportamenti non conformi al Modello o al Codice Etico, arrecando o potenzialmente arrecando danno all'azienda, mettendola a rischio di perdita patrimoniale;
- La **REVOCA DELLE DELEGHE E LA CONSEGUENTE DECURTAZIONE DEGLI EMOLUMENTI** è inflitta all'Amministratore unico che adotta comportamenti non conformi al Modello o al Codice Etico nell'espletamento delle attività a rischio, diretti univocamente alla commissione di reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001;
- La **DECURTAZIONE DEGLI EMOLUMENTI** è applicata all'Amministratore unico che adotta comportamenti non conformi al Modello o al Codice Etico nell'espletamento delle attività a rischio, diretti univocamente alla commissione di reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001;
- L'adozione del **PROVVEDIMENTO DI REVOCA** di cui all'art. 2383 c.c. è presa dall'Assemblea dei Soci nei confronti dell'Amministratore unico che adotta comportamenti in palese violazione del Modello o del Codice Etico, mettendo la Società a rischio di sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231 del 2001.

L'Amministratore unico che, nelle attività a rischio, adotta comportamenti in contrasto con il Modello o il Codice Etico, creando una situazione oggettiva di rischio di commissione di reati previsti dal D.Lgs. n. 231 del 2001, può essere temporaneamente sospeso dall'incarico, mantenendo il trattamento economico, fino alla risoluzione della situazione di rischio.

PARTE SPECIALE III – REVISORE UNICO

1. COMPORTAMENTI SANZIONABILI DEL REVISORE UNICO

Le violazioni del Modello da parte del Revisore Unico comprendono:

- Azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni o procedure contenute nel Modello, o l'omissione di azioni o comportamenti prescritti, nell'espletamento di attività che comportano rischio di commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001 (i "Processi Sensibili").
- Azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni o procedure contenute nel Modello, o l'omissione di azioni o comportamenti prescritti, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili che:
 - Espongano la Società a rischio oggettivo di commissione di reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001;
 - Siano diretti in modo chiaro al compimento di uno o più reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001;
 - Siano tali da determinare l'applicazione di sanzioni alla Società previste dal D.Lgs. n. 231 del 2001.

Le violazioni del Codice Etico includono tutte quelle azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti o richiamati nel Codice Etico, o l'omissione di azioni o comportamenti prescritti, nell'espletamento dei Processi Sensibili o di attività connesse ad essi.

2. SANZIONI PER IL REVISORE UNICO

Il mancato rispetto delle prescrizioni relative ai "Comportamenti sanzionabili del Revisore Unico" è soggetto a sanzioni disciplinari proporzionate alla gravità dell'infrazione e considerando la natura particolare del rapporto. Queste sanzioni comprendono:

- Diffida al puntuale rispetto delle previsioni.
- Convocazione dell'Amministratore unico per l'adozione del provvedimento di revoca ai sensi dell'art. 2400 c.c. (revoca). Tale provvedimento deve essere successivamente approvato mediante decreto del tribunale, previa audizione del sindaco stesso.

L'applicazione di tali sanzioni disciplinari non esclude la possibilità per la Società di avviare un'azione di responsabilità ex art. 2407 comma 3 c.c.

3. APPLICAZIONE DELLE SANZIONI AL REVISORE UNICO

Alla notizia del mancato rispetto delle prescrizioni riguardanti i "Comportamenti sanzionabili degli amministratori" da parte dell'Organismo di Vigilanza, si avvia la procedura di accertamento delle mancanze.

Pertanto:

- L'Organismo di Vigilanza segnala all'Amministratore unico le violazioni commesse dal revisore dell'impresa. A ogni segnalazione di mancato rispetto delle prescrizioni riguardanti i "Comportamenti sanzionabili del Revisore", l'Amministratore unico dà impulso alla procedura di accertamento.
- Nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertato il mancato rispetto delle prescrizioni riguardanti i "Comportamenti sanzionabili del Revisore", l'Amministratore unico, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, individua un'adeguata sanzione disciplinare prevista dal presente Sistema sanzionatorio. L'Amministratore unico comunica all'Organismo di Vigilanza l'irrogazione di tale sanzione, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e di contratto.

In particolare, si prevede che:

- Il Revisore che violi le procedure aziendali o adotti comportamenti non coerenti con il Modello o con il Codice Etico, esponendo l'azienda a situazioni di pericolo per l'integrità del patrimonio, incorre nella "Diffida al puntuale rispetto delle previsioni".
- Il Revisore che, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, adotti comportamenti contrari alle prescrizioni del Modello o del Codice Etico e che siano diretti al compimento di reati o che comportino un rischio concreto per l'applicazione di misure sanzionatorie incorre nella "Revoca" ai sensi dell'art. 2400 c.c.

PARTE SPECIALE IV – SOCI

1. COMPORTAMENTI SANZIONABILI DEI SOCI

Le violazioni del Modello da parte dei Soci possono essere suddivise in due categorie:

a) La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure previste nel Modello, o l'omissione di azioni prescritte, durante attività soggette al rischio di commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001 ("Processi Sensibili").

b) La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello durante attività connesse ai Processi Sensibili, che possono:

- Esporre la Società a un rischio obiettivo di commissione di reati previsti dal D.Lgs. n. 231 del 2001;
- Essere diretti in modo inequivocabile al compimento di uno o più reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001;
- Essere tali da causare l'applicazione di sanzioni alla Società previste dal D.Lgs. n. 231 del 2001.

Le violazioni del Codice Etico includono la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti o richiamati nel Codice Etico durante i Processi Sensibili o attività connesse ad essi.

Ogni violazione accertata dei principi, delle misure e delle procedure menzionate rappresenta, se commessa da un Amministratore unico, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 c.c.

2. SANZIONI PER I SOCI

Il mancato rispetto delle prescrizioni relative ai "Comportamenti sanzionabili dei soci" può essere sanzionato secondo la seguente scala di provvedimenti disciplinari:

- Diffida al puntuale rispetto delle previsioni: viene emessa una diffida formale affinché il socio si conformi alle prescrizioni del Modello e del Codice Etico.
- b) Revoca delle deleghe e conseguente decurtazione degli emolumenti: in caso di gravi violazioni, il socio può essere privato delle deleghe e subire una riduzione dei suoi emolumenti.
- Decurtazione degli emolumenti: si procede a una riduzione degli emolumenti del socio in relazione alla gravità dell'infrazione commessa.
- Convocazione dell'Assemblea dei soci per l'adozione del provvedimento di revoca: se le violazioni sono particolarmente gravi, l'Assemblea dei soci può essere convocata per decidere la revoca del socio in conformità all'articolo 2383 del Codice civile.

L'applicazione di queste sanzioni disciplinari non esclude la possibilità per la Società di intraprendere un'azione di responsabilità ai sensi dell'articolo 2393 del Codice civile.

3. APPLICAZIONE DELLE SANZIONI AI SOCI

La procedura relativa al mancato rispetto delle prescrizioni riguardanti i "Comportamenti sanzionabili dei soci" prevede quanto segue:

- Allorché l'Organismo di Vigilanza rilevi violazioni da parte dei soci, segnala tali violazioni all'Amministratore unico. Successivamente, ogni volta che l'Organismo di Vigilanza riferisce una violazione dei comportamenti sanzionabili dei soci, l'Assemblea dei soci dà inizio alla procedura di accertamento.
- Se, al termine della procedura di accertamento, viene confermato il mancato rispetto delle prescrizioni riguardanti i comportamenti sanzionabili dei soci, l'Assemblea dei soci, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, determina la sanzione disciplinare appropriata in conformità con il Sistema sanzionatorio. L'Assemblea dei soci comunica all'Organismo di Vigilanza l'applicazione della sanzione disciplinare, nel rispetto delle normative vigenti

Nel dettaglio, la sanzione disciplinare può consistere nella:

- **Diffida al puntuale rispetto delle previsioni:** questa sanzione è applicata quando un socio viola le procedure aziendali o adotta comportamenti non conformi al Modello o al Codice Etico, mettendo l'azienda in pericolo.

Questa procedura assicura che i comportamenti non conformi dei soci vengano adeguatamente valutati e sanzionati, contribuendo alla tutela dell'integrità aziendale.

- **Revoca delle deleghe e conseguente decurtazione degli emolumenti:** Questa sanzione viene applicata quando un socio, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, adotta un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle procedure stabilite nel Modello o nel Codice Etico, e tale comportamento è diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001.
- **Provvedimento di revoca:** Questa sanzione viene adottata dall'Assemblea dei soci quando un socio, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, adotta un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni o delle previsioni stabilite nel Modello o nel Codice Etico, e tale comportamento è tale da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure sanzionatorie previste dal D.Lgs. n. 231 del 2001.

Se un socio adotta un comportamento che, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, non è conforme alle prescrizioni e alle procedure stabilite nel Modello o nel Codice Etico e che determina una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001, potrà essere temporaneamente allontanato dall'incarico, pur mantenendo il trattamento economico fino al termine della situazione oggettiva di rischio.

PARTE SPECIALE V – ORGANISMO DI VIGILANZA

1. SANZIONI PER I MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In caso di violazione del Regolamento dell'Organismo di Vigilanza (OdV) da parte dei suoi componenti, l'Amministratore unico adotta i provvedimenti disciplinari previsti in base alla gravità dell'infrazione. Questi provvedimenti sono:

- **Diffida al puntuale rispetto delle previsioni:** Viene emessa una diffida affinché il componente dell'OdV rispetti puntualmente le disposizioni del Regolamento.
- **Decurtazione degli emolumenti:** Si procede alla decurtazione degli emolumenti del componente dell'OdV che ha violato il Regolamento, come misura disciplinare.
- **Convocazione dell'Amministratore unico per l'adozione del provvedimento di revoca:** Se l'infrazione è particolarmente grave, l'Amministratore unico convoca un'assemblea per discutere la revoca del componente dell'OdV in questione.

Questi provvedimenti disciplinari vengono applicati nel rispetto delle regole previste dal Regolamento dell'OdV e in linea con quanto previsto dal Sistema sanzionatorio della Società per la rispettiva categoria di appartenenza dei diversi componenti.

2. APPLICAZIONE DELLE SANZIONI AI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Alla notizia del mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel paragrafo precedente da parte dei membri dell'OdV, corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle mancanze. Le procedure sono le seguenti:

- **Impulso alla procedura di accertamento:** Ogni volta che viene comunicato all'Amministratore unico il mancato rispetto delle prescrizioni, egli stesso avvia la procedura di accertamento.
- **Individuazione della sanzione disciplinare:** In caso di accertamento del mancato rispetto delle prescrizioni, l'Amministratore unico individua la sanzione disciplinare da irrogare nei confronti dell'autore della condotta censurata.

Per quanto riguarda la violazione delle disposizioni del Regolamento dell'Organismo di Vigilanza (OdV), le sanzioni disciplinari previste sono:

- **Diffida al puntuale rispetto delle previsioni:** Se un componente dell'OdV viola il Regolamento e mette in pericolo l'integrità del patrimonio aziendale o la riservatezza delle segnalazioni ricevute tramite la procedura di whistleblowing.
- **Decurtazione degli emolumenti:** Nel caso in cui il comportamento del componente dell'OdV sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. n. 231 del 2001 e abbia arrecato danno alla società.
- **Provvedimento di revoca:** Se il comportamento del componente dell'OdV è tale da determinare il rischio concreto di applicazione a carico della società di misure previste dal D.Lgs. n. 231 del 2001. Questo include anche casi in cui la gestione delle segnalazioni ricevute non è in linea con la procedura di whistleblowing e ha leso la riservatezza del segnalante.

PARTE SPECIALE VI – SOGGETTI TERZI

1. SANZIONI PER I SOGGETTI TERZI

Le sanzioni previste per l'inosservanza delle prescrizioni e delle procedure stabilite o richiamate nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG) e nel Codice Etico da parte dei Soggetti Terzi dipendono dalla gravità della violazione e dalle conseguenze che essa comporta.

Per soggetti terzi dobbiamo intendere i consulenti e collaboratori che, pur non essendo assunti presso la Dream Costruzioni, agiscono per suo conto (ad es. Avvocati, Commercialisti, ecc. ...).

Le sanzioni sono le seguenti:

- **Diffida al puntuale rispetto delle previsioni e dei principi del Codice Etico:** Questa sanzione viene applicata quando la violazione di una o più regole comportamentali nel Codice Etico è considerata una lieve irregolarità. La diffida serve a richiamare il Soggetto Terzo al rispetto delle regole e dei principi stabiliti nel Codice Etico.
- **Risoluzione del contratto:** Nel caso in cui la violazione delle regole comportamentali nel Codice Etico da parte del Soggetto Terzo determini un danno patrimoniale alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo per l'integrità dei beni aziendali, la Società ha il diritto di risolvere il contratto con il Soggetto Terzo. Tuttavia, la Società può anche richiedere il risarcimento dei danni subiti a causa di tali comportamenti, inclusi i danni derivanti dall'applicazione delle misure previste dal D.Lgs. n. 231 del 2001 da parte del giudice.

2. APPLICAZIONE DELLE SANZIONI AI SOGGETTI TERZI

Il procedimento per la gestione delle violazioni del Codice Etico inizia con la rilevazione o la segnalazione di una presunta violazione delle prescrizioni e dei principi stabiliti nel Codice stesso.

L'Organismo di Vigilanza (OdV) è responsabile di condurre tutti gli accertamenti necessari per verificare se sia stata effettivamente realizzata una violazione del Codice Etico.

Questa fase viene condotta dall'OdV nel minor tempo possibile dalla scoperta o dalla denuncia della presunta violazione e può includere verifiche documentali.

L'OdV può, a seconda della natura delle violazioni scoperte o segnalate, avvalersi delle strutture interne della Società per condurre indagini approfondite sui fatti in questione. Inoltre, può ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti coinvolti.

Se la segnalazione o la rilevazione si dimostra infondata, l'OdV procede con l'archiviazione, fornendo una motivazione che viene riportata nei rapporti periodici.

Nel caso in cui la segnalazione o la rilevazione sia fondata, l'OdV comunica all'Amministratore unico le conclusioni della fase preistruttoria mediante una relazione scritta. L'Amministratore unico, nel minor tempo possibile dalla ricezione della relazione, prende una decisione in merito alla determinazione e all'applicazione della misura disciplinare.

Successivamente, l'Amministratore unico invia all'interessato una comunicazione scritta che contiene informazioni dettagliate sulla condotta contestata, sulle disposizioni del Codice Etico violate e sul rimedio contrattualmente previsto applicabile.

Il provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato per cura dell'Amministratore unico, che si occupa anche dell'effettiva applicazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge vigenti.

PARTE SPECIALE VII – PROCEDURE SANZIONATORIE

1. PROCEDURA DI IRROGAZIONE DELLA SANZIONE A DIPENDENTI, AMMINISTRATORE UNICO, REVISORE, SOCI, ESPONENTI DELL'ODV

Il procedimento per la gestione delle violazioni inizia con la rilevazione o la segnalazione di una violazione effettiva o presunta delle procedure, prescrizioni del Modello e/o dei principi del Codice Etico. Le fasi del procedimento sono le seguenti:

- **Fase preistruttoria:** Questa fase mira a verificare la sussistenza della presunta violazione ed è condotta dall'Organismo di Vigilanza (OdV) nel minor tempo possibile dalla scoperta o dalla denuncia dell'infrazione. Si avvale di verifiche documentali e può coinvolgere le strutture interne della Società per approfondimenti. Se la segnalazione si dimostra infondata, l'OdV archivia il procedimento con una motivazione riportata nei rapporti periodici. Altrimenti, comunica alla Società le risultanze della preistruttoria per la valutazione disciplinare e sanzionatoria.
- **Fase di istruttoria:** Questa fase accerta la fondatezza della violazione basandosi sulle risultanze dell'attività dell'OdV. È condotta nel minor tempo possibile dalla funzione Risorse Umane per le violazioni dei dipendenti, mentre per le violazioni commesse dall'Amministratore unico, dai Sindaci o dagli esponenti dell'OdV, è condotta dall'Assemblea dei Soci, dall'Amministratore unico o dal Collegio Sindacale. Se la violazione risulta infondata, gli organi competenti procedono con l'archiviazione motivata.

- **Fase di contestazione ed eventuale irrogazione della sanzione:** Questa fase è condotta nel rispetto della normativa vigente (Statuto dei Lavoratori e CCNL). La funzione Risorse Umane gestisce le violazioni dei dipendenti, mentre l'Assemblea dei Soci si occupa delle violazioni dell'Amministratore unico, del Collegio Sindacale o degli esponenti dell'OdV, come previsto dal Sistema sanzionatorio.

2. GARANZIE DEL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING

La violazione degli obblighi di riservatezza dei dati del segnalante è considerata una violazione del Modello 231 e sarà sanzionata secondo il sistema disciplinare in vigore. È importante notare che qualsiasi licenziamento o misura discriminatoria nei confronti del segnalante è nullo, e il datore di lavoro deve dimostrare che tali misure non sono collegate alla segnalazione stessa in eventuali controversie.

Se si verificano misure discriminatorie, queste possono essere denunciate all'Ispettorato nazionale del lavoro, che può prendere i provvedimenti appropriati. Inoltre, chi effettua segnalazioni infondate con dolo o colpa grave sarà sanzionato. Questo comportamento sarà considerato almeno una grave violazione del Modello 231 e del Codice Etico, e la sanzione disciplinare dipenderà dal grado di consapevolezza del soggetto che ha commesso la violazione.

Sistema Sanzionatorio

EX D.LGS. 231/01

**Ai sensi dell'art. 6, comma 3
del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231**



GRIECO COSIMO DAMIANO SRL

amministrazione@griecosrl.com

0835-548448

Milano (MI) - via Monti Vincenzo, 8 - 20123