

| | | |
|---|--|--------------------------------|
|  | Codice Etico e di Comportamento | Rev. N° 00 Data: 31.01.2025 |
|---|--|--------------------------------|

CODICE ETICO

Adozione dei modelli di Organizzazione Gestione e Controllo per la prevenzione di illeciti. D.Lgs 231/2001

| STORICO DELLE MODIFICHE | | |
|-------------------------|-----------------------|------------|
| Rev. | Natura della modifica | Data |
| 00 | Prima emissione | 31.01.2025 |
| | | |
| | | |

SOMMARIO

| | | |
|------|---|----|
| 1 | PREMESSA..... | 2 |
| 2 | SCOPO E FINALITA' | 2 |
| 3 | MODALITA' DI AGGIORNAMENTO CODICE | 3 |
| 4 | PRINCIPI ETICI GENERALI | 3 |
| 4.1 | ONESTA' – CORRETTEZZA – LEGALITA' | 3 |
| 4.2 | RASPARENZA... .. | 3 |
| 4.3 | INTEGRITA' DELLA PERSONA, IMPARZIALITA', EQUITA' E INCLUSIONE..... | 3 |
| 4.4 | CURA E PROTEZIONE DELL'AMBIENTE | 3 |
| 4.5 | RISERVATEZZA E RESPONSABILITA' PERSONALE..... | 4 |
| 4.6 | SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO..... | 4 |
| 4.7 | CULTURA DELLACOLLABORAZIONE..... | 4 |
| 4.8 | QUALITA' DEI SERVIZI E DEI PRODOTTI | 4 |
| 5 | DESTINATARI DEL CODICE ETICO (STAKEHOLDERS)..... | 4 |
| 6 | LINEE DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I DESTINATARI (STAKEHOLDERS)... | 5 |
| 6.1 | DOVERE DI IMPARZIALITA' E SITUAZIONI DI CONFLITTO DI INTERESSI..... | 5 |
| 6.2 | ORGANI SOCIALI | 5 |
| 6.3 | TUTELA DELLA PRIVACY | 5 |
| 6.4 | PUBBLICA AMMINISTRAZIONE | 6 |
| 6.5 | SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO..... | 6 |
| 6.6 | TUTELA DEL PATRIMONIO AZIENDALE..... | 6 |
| 6.7 | FORNITORI..... | 7 |
| 6.8 | ORGANIZZAZIONI POLITICHE E SINDACALI..... | 7 |
| 6.9 | CLIENTI..... | 7 |
| 6.10 | DIPENDENTI..... | 7 |
| 7 | MODALITA' DI CONTROLLO E ATTUAZIONE | 8 |
| 8 | PRINCIPI FATTISPECIE DI REATO..... | 8 |
| 9 | SANZIONI..... | 10 |
| 10 | ORGANISMO DI VIGILANZA | 11 |
| 11 | WHISTLEBLOWING..... | 11 |
| 11.1 | TIPOLOGIE DI WHISTLEBLOWING..... | 12 |
| 11.2 | CANALI DI SEGNALEZIONE DEGLI ILLECITI..... | 12 |
| 11.3 | WHISTLEBLOWING: PIATTAFORMA DI SEGNALEZIONE..... | 12 |
| 12 | DISPOSIZIONI FINALI..... | 14 |
| 12.1 | CONFLITTO CON IL CODICE..... | 14 |
| 12.2 | MODIFICHE AL CODICE..... | 14 |

1. PREMESSA

La CORACO S.r.l. è un'azienda che si occupa della produzione di opere stradali, idroelettriche, edilizie, ferroviarie ed in genere ogni costruzione di ingegneria civile ed industriale in Italia ed all'Estero, compresa la realizzazione di impianti elettrici ed idraulici, di pitturazione interna ed esterna.

La CORACO S.r.l. è in grado di eseguire con precisione e rigoroso rispetto delle leggi la propria attività e ciò è stato possibile anche grazie all'impegno e alla capacità dell'azienda di dotarsi della Certificazione Ambientale **ISO14001:2015**, della Certificazione di Qualità UNI EN **ISO 9001:2015**, della Certificazione sulla Sicurezza **ISO 45001:2018**, della Certificazione Etica **SA8000:2014** e della Certificazione del sistema di gestione per la parità di genere secondo la norma **UNI PdR 125:2022**. Tutte le Certificazioni hanno previsto l'introduzione di rigorose procedure da seguire nell'esecuzione delle attività svolte dalla società. La società inoltre ha ottenuto l'**attestazione SOA** per l'esecuzione di lavori pubblici.

2. SCOPO E FINALITA'

Il presente Codice Etico ha lo scopo di indirizzare eticamente l'agire dell'azienda e le sue disposizioni sono conseguentemente vincolanti per i comportamenti di tutti gli amministratori dell'azienda, dei suoi dirigenti, dipendenti, consulenti e di chiunque vi instauri, a qualsiasi titolo, un rapporto di collaborazione.

Del Codice Etico è data ampia diffusione mediante distribuzione a tutti gli Amministratori, Dirigenti e dipendenti, e lo stesso è messo a disposizione di qualunque interlocutore dell'azienda. L'azienda si impegna, altresì, a richiamare l'osservanza delle disposizioni del presente Codice Etico in tutti i rapporti economici da essa instaurati.

La CORACO S.r.l. si impegna a perseguire le seguenti finalità di beneficio comune:

1. Creare le migliori condizioni per assicurare benessere e dignità a tutte le persone che lavorano per l'azienda, attraverso l'adozione di politiche specifiche e la promozione di una cultura di collaborazione, onestà, fiducia, responsabilità, trasparenza, equità e inclusione.
2. Mettere in atto pratiche di *business* oneste, trasparenti e rigenerative attraverso l'innovazione guidata da principi di qualità, salute e sostenibilità.
3. Attuare un'evoluzione progressiva del proprio modello di business e operativo per contribuire a creare un sistema in linea con gli obiettivi europei di neutralità climatica e quelli nazionali di transizione ecologica. Inoltre, l'azienda si impegna a valorizzare il territorio attraverso un uso responsabile delle risorse, la riduzione degli sprechi e il rispetto dell'ambiente in generale.

3.MODALITA' DI AGGIORNAMENTO DEL CODICE

Il Codice Etico viene aggiornato da CORACO S.r.l. in conseguenza delle seguenti modifiche: delle norme, dello Statuto, dell'Organizzazione, risk assessment, segnalazioni e ambiti di miglioramento.

4 PRINCIPI ETICI GENERALI

I principi su cui si basa il Codice Etico aziendale sono i seguenti:

4.1 ONESTA', CORRETTEZZA, LEGALITA'

I destinatari del Codice dovranno ispirare la propria azione al leale rispetto delle norme vigenti e dei regolamenti interni; gli interessi della società non potranno in nessun caso ritenersi compatibili con comportamenti contrari a tale fondamentale principio. In tale prospettiva dovrà in particolare essere evitata ogni situazione anche apparente di conflitto di interessi.

4.2 TRASPARENZA

Il principio di trasparenza si basa sulla veridicità, accuratezza e completezza dell'informazione sia all'interno che all'esterno dell'azienda. CORACO S.r.l. riconosce fondamentale garantire, attraverso gli strumenti più idonei, a tutte le parti interessate la corretta, completa e tempestiva informazione in merito ai propri obiettivi e ai risultati.

4.3 INTEGRITA' DELLA PERSONA, IMPARZIALITA', EQUITÀ E INCLUSIONE.

CORACO S.r.l. è impegnata ad assicurare il rispetto dei Diritti Umani internazionalmente riconosciuti nelle proprie attività e richiede lo stesso impegno ai propri collaboratori e partner. CORACO S.r.l. si impegna nella tutela delle pari opportunità ed esclude ogni forma di discriminazione per ragioni di razza, sesso, età, religione, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica e per qualunque altra ragione potenzialmente discriminatoria.

4.4 CURA E PROTEZIONE DELL'AMBIENTE

CORACO S.r.l. nel perseguire le proprie attività di business, si impegna a preservare e, possibilmente, a rigenerare le risorse naturali, economiche e sociali in virtù del principio di condivisione e responsabilità verso le generazioni future. Si impegna dunque ad operare adottando modelli basati sul concetto di economia circolare volti a promuovere, attraverso l'innovazione, la riduzione del consumo, il riuso, il riciclo e il recupero delle risorse. Si impegna a migliorare l'impatto ambientale e paesaggistico delle proprie attività, nonché a prevenire i rischi per la popolazione e l'ambiente.

4.5 RISERVATEZZA E RESPONSABILITA' PERSONALE

CORACO S.r.l. garantisce che i dati sensibili siano tutelati e gestiti conformemente ai requisiti legislativi attraverso procedure finalizzate a garantire la riservatezza dei dati acquisiti nell'ambito delle relazioni con tutte le parti interessate. I destinatari del Codice devono mantenere riservate e opportunamente protette le informazioni acquisite nello svolgimento della propria attività lavorativa.

4.6 SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

CORACO S.r.l. considera un elemento essenziale la tutela della salute e della sicurezza dei dipendenti nell'ambiente di lavoro; l'impresa ha adottato il sistema di certificazione ISO 45001 per completare e razionalizzare l'applicazione del D.lgs. 9.4.2008 n. 81 e s.m.i. ed è completato dalle procedure di controllo stabilite dal Modello Organizzativo previsto dal D.lgs. 231/01 di cui il presente Codice Etico è parte integrante.

4.7 CULTURA DELLA COLLABORAZIONE

CORACO S.r.l. si impegna ad essere interlocutore aperto e disponibile per sviluppare e mantenere un clima di mutua fiducia. Nei rapporti con le imprese concorrenti riconosce l'importanza della reciprocità della collaborazione pertanto si astiene da ogni forma di collusione e promuove comportamenti che tutelano il valore della concorrenza leale.

4.8 QUALITA' DEI SERVIZI E DEI PRODOTTI

CORACO S.r.l. orienta la propria attività alla soddisfazione ed alla tutela dei propri clienti attraverso elevati standard di qualità del proprio operato.

5. DESTINATARI DEL CODICE ETICO (STAKEHOLDERS)

I principi ed i contenuti del presente Codice Etico devono essere seguiti ed applicati:

- da tutti i dipendenti di CORACO S.r.l. senza distinzione del ruolo ed alla funzione esercitata;
- dai componenti dei diversi organi sociali;
- da tutti i prestatori d'opera che, a diverso titolo, collaborano con la società;
- dai fornitori, subappaltatori e contraenti in genere di CORACO S.r.l.
- da ogni altro soggetto che sia portatore di interessi della società;

Il presente Codice Etico deve essere considerato estrinsecazione e contenuto essenziale del vincolo fiduciario dei rapporti contrattuali tra CORACO S.r.l. ed i suoi collaboratori a vario titolo, destinatari dello stesso.

6. LINEE DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I DESTINATARI (STAKEHOLDERS)

La presente sezione del Codice Etico illustra le indicazioni di comportamento che devono essere adottate dai diversi *stakeholder* affinché vengano rispettati i principi etici sopra esposti. Tutti i destinatari devono conformarsi alle linee di condotta del presente Codice Etico, in particolare assicurando la massima collaborazione per l'applicazione ed il rispetto delle procedure interne e per la tempestiva segnalazione al soggetto preposto delle eventuali violazioni alle stesse.

6.1. DOVERE DI IMPARZIALITA' E SITUAZIONI DI CONFLITTO DI INTERESSI.

CORACO S.r.l. richiede agli amministratori, agli organi di controllo, ai dirigenti e a tutti i dipendenti di operare con imparzialità, rigore e trasparenza e di non assumere decisioni né svolgere attività, anche nell'esercizio delle proprie funzioni, in conflitto anche solo potenziale con gli interessi dell'impresa e dei clienti o comunque in contrasto con i propri doveri d'ufficio. In tutte i casi in cui si subiscano illegittime pressioni, lusinghe o richieste di favori che riguardino la propria o l'altrui attività lavorativa oppure si ricevano proposte che tendano a far venir meno il dovere di imparzialità. I dipendenti e gli altri soggetti destinatari del Codice devono evitare ogni possibile conflitto di interesse, con particolare riferimento a interessi personali o familiari (per esempio: l'esistenza di partecipazioni finanziarie o commerciali con fornitori, clienti o concorrenti; vantaggi impropri derivanti dal ruolo svolto all'interno dell'azienda; trasferimento di risorse ecc.) che potrebbero influenzare la libertà di giudizio nel decidere quale sia il miglior interesse dell'azienda e il modo più opportuno di perseguirlo.

6.2 ORGANI SOCIALI

Gli Organi Sociali nelle figure del Presidente, Vice Presidenti, Consiglio d'Amministrazione e Assemblea dei Soci, devono ispirare il proprio operato ai principi del presente Codice Etico. Il Presidente, il Vice Presidente e il Consiglio d'Amministrazione, nell'esercizio delle loro funzioni, devono tenere una condotta corretta e trasparente onde evitare la lesione dell'integrità del patrimonio sociale o un danno ai soci e ai creditori. Il Consiglio d'Amministrazione e l'Assemblea dei soci devono svolgersi secondo criteri e procedure che garantiscano la massima informazione e partecipazione di tutti i soggetti interessati, in particolare per quanto riguarda le operazioni che comportino un impatto significativo sulla situazione economico-patrimoniale e sugli assetti societari.

6.3 TUTELA DELLA PRIVACY

In ottemperanza a tutte le leggi vigenti in materia di riservatezza, l'azienda garantisce la protezione delle informazioni relative a tutti i destinatari e ai terzi ed esclude ogni improprio utilizzo. I destinatari del Codice, nell'ambito dei propri compiti, acquisiscono e trattano solo i dati necessari e opportuni allo svolgimento delle proprie attività e comunque in linea con gli standard e le regole di sicurezza definite dall'azienda.

6.4 PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Le relazioni con la Pubblica Amministrazione e le Istituzioni devono essere guidate da principi di legalità, trasparenza, correttezza, riservatezza e fattiva collaborazione da parte delle funzioni aziendali preposte e/o i soggetti terzi che rappresentano l'azienda. Il Modello Organizzativo di Gestione, adottato ai sensi del D.lgs. 231/01, individua le regole di comportamento necessarie al fine di ridurre il rischio di compimento dei reati ivi previsti. CORACO S.r.l. vieta qualsiasi pratica di corruzione o comportamenti collusivi di qualsiasi natura che portino a promuovere o favorire la conclusione di affari a vantaggio proprio, dell'azienda o dei dipendenti della Pubblica Amministrazione. L'azienda vieta di destinare contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dallo Stato o da altro ente pubblico o dalla Comunità Europea a finalità diverse da quelle per cui sono stati concessi. La Società condanna i comportamenti volti a ottenere, da parte dello Stato, dalla Comunità Europea o altro ente pubblico qualsiasi tipo di contributo, finanziamento o altre erogazioni per mezzo di dichiarazioni e/o documenti a tal fine alterati o falsificati. CORACO S.r.l. disciplina le modalità in base alle quali sono consentite forme di omaggio a favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione, che devono necessariamente essere di modesto valore, onde non configurarsi come possibile strumento per ottenere favori illegittimi, bensì semplici forme di cortesia d'uso.

6.5 SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO

CORACO S.r.l. crede che vivere e lavorare in un ambiente salubre, protetto e sicuro sia presupposto necessario per il benessere e la soddisfazione di ogni persona sul luogo di lavoro. Per questo contrasta il fenomeno infortunistico e le malattie professionali attraverso l'implementazione, la corretta attuazione e il mantenimento di sistemi di gestione della sicurezza sul lavoro conformi ai requisiti e agli standard internazionali, alle leggi, ai regolamenti e alle politiche nazionali ambiente.

Ogni dipendente di CORACO S.r.l. deve astenersi dal compiere azioni che possano mettere a repentaglio la salute e la sicurezza propria e di terzi.

6.6 TUTELA DEL PATRIMONIO AZIENDALE

Gli amministratori, i dipendenti, i dirigenti e i collaboratori di CORACO S.r.l. sono tenuti a utilizzare i beni e le risorse aziendali a cui abbiano accesso o di cui abbiano la disponibilità in modo efficiente e con modalità idonee a proteggerne il valore. A tal fine, ciascun lavoratore è direttamente e personalmente responsabile della protezione e della conservazione dei beni aziendali, materiali e immateriali, avuti in affidamento per espletare i propri compiti, nonché del loro legittimo utilizzo in modo conforme alle politiche aziendali. In particolare, ciascun dipendente evita utilizzi impropri dei beni aziendali che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse dell'azienda, oppure che siano dettati da motivi professionali estranei al rapporto di lavoro con CORACO S.r.l. Nessuno dei beni di proprietà dell'azienda può essere utilizzato per finalità diverse da quelle indicate dalla stessa né per finalità illegali.

6.7 FORNITORI

CORACO S.r.l. determina le condizioni di acquisto sulla base di valutazioni che siano obiettive, imparziali e trasparenti. I fornitori sono tenuti ad agire nel pieno rispetto del presente Codice, a diffonderlo e richiederne il rispetto ai propri dipendenti a tutti i livelli della catena di fornitura. A tal fine, l'azienda si propone di svolgere presso di essi un'azione di coinvolgimento mediante: valutazione e qualificazione dei fornitori; elaborazione di un elenco di fornitori che tenga conto di una valutazione obbiettiva della qualità, del prezzo e della capacità di fornire e garantire servizi di livello adeguato. Nel caso in cui il fornitore adotti comportamenti contrastanti con i principi generali del presente codice, l'azienda dovrà considerare l'opportunità di precludere con esso future collaborazioni.

A fronte di ordini, contratti di fornitura o di prestazioni professionali non devono intercorrere scambi di denaro o altri benefici, con la sola esclusione di liberalità d'uso di modica entità. CORACO S.r.l. vieta ai dipendenti di ricevere denaro o altri benefici dai fornitori e chiede di astenersi da ogni atto diretto o indiretto di offerta o promessa che possano essere interpretate come finalizzate ad esercitare indebita influenza per ottenere trattamenti di favore o vantaggi impropri.

6.8 ORGANIZZAZIONI POLITICHE E SINDACALI

La CORACO S.r.l. non favorisce o discrimina alcuna organizzazione politica o sindacale. L'azienda si astiene dal fornire qualsiasi contributo indebito sotto qualsiasi forma a partiti, sindacati o altre formazioni sociali, salvo specifiche deroghe e comunque sempre nei limiti di quanto consentito dalle norme vigenti.

I destinatari sono tenuti ad astenersi da qualsiasi pressione diretta, indiretta o millantata nei confronti di esponenti o rappresentanti sindacali.

6.9 CLIENTI

CORACO S.r.l. considera la propria clientela pubblica e privata come elemento fondamentale del proprio successo e garantisce la qualità delle proprie prestazioni, ispirando la propria azione a principi di economicità, efficacia, tempestività e correttezza. Pertanto nei rapporti con la clientela, l'azienda ed i suoi dipendenti manterranno condotte precontrattuali e contrattuali particolarmente rispettose dei principi di correttezza, della diligenza e buona fede e caratterizzate da: disponibilità e cortesia, chiarezza e completezza nelle comunicazioni; conformità alle norme vigenti, con esclusioni di prassi scorrette o elusive; tempestività nell'informativa riguardante modifiche o variazioni delle condizioni economiche o nella materiale prestazione del servizio; monitoraggio costante del livello di qualità del servizio prestato.

6.10 DIPENDENTI

CORACO S.r.l. ritiene fondamentale rimuovere ogni ostacolo organizzativo, culturale o di altra natura che impedisca l'accesso a pari opportunità d'inserimento e di crescita professionale. Ogni opportunità deve essere riconosciuta in base al merito e alle competenze, indipendentemente da età, identità di genere, orientamento sessuale, appartenenza

etnica, paese di provenienza, convinzioni religiose e politiche. Nel rispetto delle esigenze aziendali, CORACO S.r.l. orienta la ricerca e la selezione del personale improntandole a criteri di oggettività e trasparenza, con l'obiettivo di attrarre e mantenere una popolazione aziendale quanto più inclusiva e rappresentativa di ogni grado di diversità. Durante il processo di selezione e successiva fase di assunzione l'azienda fornisce informazioni sul Contratto Collettivo Nazionale di riferimento, sulla struttura organizzativa, sulle politiche aziendali, nonché informazioni relative alla modalità di gestione del rapporto di lavoro, che permettano al candidato di operare una scelta lavorativa più consapevole.

CORACO S.r.l. chiede ai propri dipendenti di aderire ai principi del presente Codice Etico ed in particolare di rispettare i seguenti principi:

- Tutti i dipendenti in occasione di verifiche o ispezioni da parte di autorità pubbliche o enti di certificazione devono mantenere un atteggiamento di massima disponibilità e collaborazione senza ostacolare in alcun modo le attività degli organi ispettivi.
- Ogni dipendente si impegna a mantenere un comportamento volto al rispetto, alla tutela della dignità e alla reputazione di ciascuno, evitando ogni forma di abuso di potere o intimidazione.
- Ogni dipendente deve adottare un comportamento che non costituisca violenza fisica o psicologica, costrizione, bullismo o atteggiamento comunque riconducibile a pratiche di mobbing e di molestia.
- Ciascun dipendente è responsabile della veridicità, autenticità ed originalità della documentazione e delle informazioni rese nello svolgimento delle attività di propria competenza.
- Tutti i dipendenti devono adottare un comportamento responsabile e rispettoso nei confronti dei beni e delle risorse aziendali (strutture, attrezzature, mezzi, sistemi di comunicazione etc.) al fine di prevenirne il danneggiamento, la perdita, il furto, l'uso non autorizzato. Le risorse aziendali devono essere usate in modo sicuro, etico e legale. Non è ammesso usare la tecnologia aziendale per scaricare o inviare materiali o dichiarazioni inappropriati, ingiuriosi, discriminatori, sessualmente espliciti o offensivi.

7 MODALITA' DI CONTROLLO E ATTUAZIONE

La CORACO S.r.l. adottando il Codice Etico ed utilizzando il sistema di gestione per la Qualità, per l'Ambiente, per la Sicurezza e per l'Etica che si integrano con il modello di Organizzativo e di Gestione previsto dal D.Lgs 231/01, ha voluto improntare il proprio agire sui principi della legalità e della trasparenza e su modalità di controllo e verifica interni che hanno come scopo evitare possibili comportamenti fraudolenti e scorretti delle proprie figure apicali, evitando il rischio di incorrere in sanzioni.

8 PRINCIPALI FATTISPECIE DI REATO

Nel rispetto di quanto espressamente previsto dal D.Lgs. n. 231/2001 e alla luce della propria integrità e correttezza, CORACO S.r.l. richiede che i propri dipendenti, amministratori e collaboratori nello svolgimento delle mansioni loro affidate si astengano dal realizzare:

- a) art.24 D.Lgs. 231/01: Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture [Articolo modificato dalla L. 161/2017 e dal D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020]
- b) art. 24 bis D. Lgs.231/01 Delitti informatici e trattamento illecito di dati [Articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008, modificato dai D. Lgs.7 e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019]
- c) art.24 ter Delitti di criminalità organizzata [Articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009, modificato dalla L. 69/2015]
- d) art.25 D.Lgs 231/01 Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio [Articolo modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla Legge n. 3 del 9 gennaio 2019 e modificato dal D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020]
- e) art. 25 bis D.Lgs 231/01 Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento Articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L.n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs.n.125/2016]
- f) art. 25 bis1 D,Lgs 231/01 Delitti contro l'industria e il commercio [Articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
- g) art. 25-ter - D.Lgs. 231/01 Reati societari [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e successivamente dal D.Lgs. n.38/2017 e dal D.Lgs. n. 19 del 2 marzo 2023 art.25 D.Lgs 231/01]
- h) art 25 quater D.Lgs 231/01 Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali [Articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]
- i) art. 25 D.Lgs 231/01 quinquies Delitti contro la personalità individuale [Articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003 e modificato dalla L. n. 199/2016]
- j) art. 25 sexies D.Lgs 231/01 Reati di abuso di mercato [Articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005] e altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018 e dalla Legge n.238 del 23 dicembre 2021]
- k) art. 25-septies D.Lgs. 231/01 Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro [Articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007]
- l) art. 25-octies. D.Lgs. 231/01 Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e da D.Lgs.n.195 del 8 novembre 2021]
- m) art. 25 octies 1 Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.184 del 8 novembre 2021]
- n) art. 25 decies D.Lgs 231/01 Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria [Articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]
- o) art. 25 undecies D.Lgs 231/01 Reati ambientali [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015 e da D.Lgs. n. 21/2018]
- p) art. 25 duodecies D.Lgs 231/01 Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.109/2012 e modificato dalla Legge n. 161/2017]
- q) art. 25 terdecies D.Lgs 231/01 Razzismo e xenofobia [Articolo aggiunto dalla L. n. 167/2017 e modificato dal D.Lgs.n.21/2018]
- r) art. 25 quinquiesdecies D.Lgs. 231/01 Reati tributari [Articolo aggiunto dal D.L. n.124/2019 coordinato con Legge di conversione n.157/2019 e modificato dal D.Lgs.n.75/2020 e dal D.Lgs.n.156/2022]

- s) art.25-septiesdecies D.Lgs. 231/01 Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale [Articolo aggiunto da L.n. 22 del 09 marzo 2022]
- t) art.25-duodevices D.Lgs. 231/01 Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici [Articolo aggiunto da L.n.22 del 09 marzo 2022]
- u) art. 26 - D.Lgs. 231/01 Delitti tentati

9 SANZIONI

La violazione del Codice Etico costituisce inadempimento alle obbligazioni contrattuali del rapporto di lavoro dipendente o di collaborazione professionale, nonché alle obbligazioni scaturenti da rapporto di lavoro autonomo, di fornitura, di rapporti contrattuali di subappalto e comunque da altri rapporti contrattuali intrattenuti da soggetti terzi. In particolare la violazione delle predette regole, comporta sanzioni disciplinari calibrate sulla base della gravità dell'atto compiuto e del danno recato, che potranno comportare, nei casi più estremi, anche la risoluzione del rapporto di lavoro.

L'obiettivo del sistema sanzionatorio è quello di disincentivare pratiche scorrette e/o illecite da parte del personale della società e degli altri destinatari, punendo comportamenti relativi alla violazione del presente Codice.

Le violazioni, da parte dei lavoratori, degli obblighi disciplinati nell'articolo precedente danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
- d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
- e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
- f) licenziamento con preavviso;
- g) licenziamento senza preavviso.

L'Amministrazione, fatta eccezione per il rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, se non previa contestazione scritta dell'addebito, da effettuarsi tempestivamente e, comunque, non oltre venti giorni da quando l'ufficio istruttore secondo l'ordinamento dell'Amministrazione, è venuto a conoscenza del fatto e senza aver sentito il dipendente a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui egli aderisce o conferisce mandato. La sanzione disciplinare del rimprovero verbale deve essere comminata dal dirigente dell'ufficio entro il termine di venti giorni da quando è venuto a conoscenza del fatto. La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni. Nel caso in cui la sanzione da comminare non sia di sua competenza, ai sensi dell'art. 55, comma 4 del decreto legislativo n. 165 del 2001, il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, ai sensi di quanto previsto al comma 2, segnala entro dieci giorni all'ufficio competente, a norma del citato art. 55, comma 4 del decreto legislativo n. 165 del 2001, i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento, dandone contestuale comunicazione all'interessato. In caso di mancata comunicazione nel termine predetto si darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione. Qualora anche nel corso del procedimento, già avviato con la contestazione,

emerge che la sanzione da applicare non sia di sua competenza, il responsabile della struttura, entro 5 giorni, trasmette tutti gli atti all'ufficio competente, dandone contestuale comunicazione all'interessato. Il procedimento prosegue senza soluzione di continuità presso quest'ultimo ufficio e senza ripetere la contestazione scritta dell'addebito. In caso di mancata comunicazione nel termine predetto si applica quanto previsto in tema di responsabilità al comma 4, ultimo periodo. Al dipendente o, su sua espressa delega al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione dell'addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile nel rispetto dei principi e dei criteri di cui al Codice disciplinare. Quando il medesimo ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

10 ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza è un organismo indipendente composto da professionisti esterni di indiscusso prestigio. Ha la facoltà di verificare, in qualunque momento, comportamenti, *iter* procedurali e documenti al fine di vigilare sul corretto funzionamento del sistema di organizzazione e prevenzione adottato.

L'Organismo di Vigilanza si occupa di:

- ricevere ed analizzare le segnalazioni di violazione del Codice Etico prendendo decisioni in materia di violazioni del Codice con applicazione delle relative sanzioni;
- esprimere pareri vincolanti in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure aziendali, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice Etico;
- garantire lo sviluppo delle attività di comunicazione e formazione etica;
- provvedere alla revisione periodica del Codice Etico.

11 WHISTLEBLOWING

Il D.Lgs n. 24 del 2023 che recepisce la Direttiva UE 2019/1937 ha introdotto la procedura di Whistleblowing (il "segnalante") (ex art.6 co bis del D.Lgs 231/01), che prevede la possibilità per i dipendenti e collaboratori della società, di riferire in forma riservata una possibile violazione delle procedure previste dal Modello Organizzativo e di Gestione del D.Lgs. 231/01 e/o la commissione di un illecito commesso a vantaggio o nell'interesse dell'azienda.

Oggetto delle segnalazioni:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- commissione di reati presupposto del D.Lgs 231/01 e/o mancata osservanza dei modelli organizzativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione o riguardanti il mercato interno;
- appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento al terrorismo, sicurezza e conformità dei prodotti, tutela della vita privata e dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi, sicurezza dei trasporti;
- violazioni della normativa in materia di concorrenza e aiuti di Stato.

11.1 TIPOLOGIA DI WHISTLEBLOWING

Nell'ambito dei soggetti pubblici e privati le segnalazioni possono essere fatte dai seguenti soggetti:

- lavoratori dipendenti ed autonomi
- collaboratori, consulenti, liberi professionisti
- tirocinanti
- persone con funzione di direzione, amministrazione e controllo
- colleghi di lavoro del segnalante
- facilitatori (persona che assiste il segnalante)

La disciplina si applica anche a segnalazioni che riguardino violazioni realizzate nell'ambito di un rapporto di lavoro poi terminato nonché a coloro il cui rapporto non sia ancora iniziato.

11.2 CANALI DI SEGNALAZIONE DEGLI ILLECITI

I canali di segnalazione degli illeciti permettono una comunicazione sicura e anonima tra segnalante e gli uffici preposti alla ricezione e gestione delle segnalazioni.

Per le segnalazioni l'azienda può avvalersi del canale costituito dalla piattaforma *ad hoc* realizzata, attraverso l'implementazione del *software open source* "GlobaLeaks", descritto al punto 11.3 o procedere alla segnalazione, tramite canale interno, di esclusivo utilizzo dell'Organismo di Vigilanza, alla seguente mail:

odv@coracosrl.it

oppure indirizzate, tramite posta ordinaria, all'Organismo di Vigilanza presso:

Società "CORACO S.R.L."

Riservato all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza

Via Riccardo San Germano 2 – CAP 90145 Palermo (PA)

11.3 WHISTLEBLOWING: PIATTAFORMA DI SEGNALAZIONE

Al fine di favorire l'emersione di tutte le fattispecie di non conformità a leggi o regolamenti, politiche, norme, procedure aziendali o altre violazioni del Codice Etico o del Modello, la Società mette a disposizione dei soggetti Destinatari canali di comunicazione idonei a garantire la ricezione e gestione, a tutela dell'integrità dell'ente, di segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ex D.lgs. 231/01, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazione del Modello di organizzazione e gestione di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte nel rispetto dell'anonimato del segnalante (sistema di *Whistleblowing*).

Il sistema di *Whistleblowing* è lo strumento mediante il quale viene garantita tutela a chi

segnala in buona fede all'Organismo di Vigilanza comportamenti illeciti o fraudolenti riferibili a dipendenti, membri degli organi sociali e a terzi (clienti, fornitori, consulenti, collaboratori).

La Società assicura la riservatezza del segnalante, con ciò escludendo l'ipotetico rischio di ritorsioni e/o discriminazioni a carico di chi effettua la segnalazione.

La segnalazione può essere anche anonima. Le segnalazioni devono essere adeguatamente circostanziate e utilmente riscontrabili.

Nel rispetto dei principi predetti e degli obblighi di legge, la Società al fine di consentire le segnalazioni all'OdV da parte dei soggetti che vengano a conoscenza di violazioni, anche potenziali, del Modello, prevede i canali di comunicazione dedicati suindicati e in aggiunta le segnalazioni in oggetto potranno essere rese note all'Organismo di Vigilanza attraverso il canale costituito dalla piattaforma *ad hoc* realizzata.

Le segnalazioni in oggetto potranno essere rese note all'Organismo di Vigilanza attraverso il canale costituito, in seguito all'implementazione del *software open source* "GlobaLeaks", attraverso il canale costituito, in seguito all'implementazione del *software open source* "GlobaLeaks", al seguente *link*:

<https://coraco.servicewhistleblowing.com>

Per maggiori approfondimenti, si rinvia al "Manuale di segnalazione Whistleblowing CORACO S.r.l."

La piattaforma è stata concepita per dare massimo anonimato tecnico al *Whistleblower*. Essa non memorizza alcun dato in modo permanente e ogni informazione ricevuta viene cancellata secondo rigorosa *policy* di *data retention*.

Resta impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di calunnia o diffamazione ai sensi delle vigenti previsioni di legge.

Costituisce violazione del Codice Etico effettuare con dolo o colpa grave una segnalazione che si riveli infondata.

Tutti i Destinatari del Codice Etico hanno l'obbligo di:

- astenersi da comportamenti contrari alle norme contenute nel Codice Etico;
- rivolgersi ai propri superiori, referenti aziendali e all'Organismo di Vigilanza, in caso di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse;
- informare adeguatamente ogni terza parte con la quale vengano in contatto nell'ambito dell'attività lavorativa circa l'esistenza del Codice Etico e gli impegni ed obblighi imposti dallo stesso ai soggetti esterni;
- esigere il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente la loro attività;

adottare le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne in caso di mancato adempimento da parte di terzi dell'obbligo di conformarsi alle norme del Codice Etico;

- collaborare con le strutture deputate a verificare le possibili violazioni;
- segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza la commissione o i tentativi di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs 231/2001 ovvero la violazione o l'elusione del Modello o del Codice Etico;
- mantenere la riservatezza di coloro che effettueranno segnalazioni di condotte illecite o di violazioni del Codice Etico, sanzionabile disciplinarmente;
- non adottare nei confronti dei segnalanti atti di ritorsione o discriminatori.

12 DISPOSIZIONI FINALI

12.1 CONFLITTO CON IL CODICE

Nel caso in cui una delle disposizioni del presente Codice dovesse entrare in conflitto con disposizioni previste nei regolamenti interni o nelle procedure, il Codice prevarrà su qualsiasi di queste disposizioni.

12.2 MODIFICHE AL CODICE

Qualsiasi modifica e/o integrazione al presente Codice dovrà essere apportata con le stesse modalità adottate per la sua approvazione iniziale da parte dell'Amministrazione.

Il presente Codice è - almeno annualmente - fatto oggetto di verifica ed eventuale aggiornamento da parte dell'Amministrazione, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza.