

SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

Approv. Legale Rappresentante	Verifica Addetto SGI	Data emiss.	Ed. N°	Rev.No	Motivazione della revisione
		10.04.2026	0	2	Aggiornamento e semplificazione

INDICE

1 – IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

1.1 Principi generali

1.2 La tutela del segnalante (cd. “WHISTLEBLOWING”)

2 - SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI

2.1. Condotte rilevanti

2.2 Sanzioni

2.3 Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

3 - SANZIONI PER I DIRIGENTI

3.1 Condotte rilevanti

3.2 Sanzioni

3.3 Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

4 - MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO, DEL SINDACO UNICO E DEI COMPONENTI DELL'ODV

4.1 Misure nei confronti dei componenti dell'Organo Amministrativo

4.2 Misure nei confronti del Sindaco Unico

4.3 Misure nei confronti dei componenti dell'OdV

4.4 Consistenza di più rapporti in capo al medesimo soggetto

5 - MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER

6 - LA PROCEDURA DI ACCERTAMENTO E PRESCRIZIONE

6.1 Sottoposizione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti

6.2 Sottoposizione delle sanzioni nei confronti dei dirigenti

6.3 Sottoposizione delle sanzioni nei confronti dei soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza e/o di amministrazione, dei componenti del CdA, del Sindaco Unico e dei componenti dell'OdV

6.4 Sottoposizione delle sanzioni nei confronti dei collaboratori esterni e partner

7 – COMUNICAZIONE

Approv. Legale Rappresentante	Verifica Addetto SGI	Data emiss.	Ed. N°	Rev.No	Motivazione della revisione
		10.04.2026	0	2	Aggiornamento e semplificazione

1 – IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

1.1 Principi generali

Il presente Sistema Disciplinare e Sanzionatorio, quale parte integrante del MOG, è adottato con delibera del CdA da parte della Società FRIULANA COSTRUZIONI S.R.L. (di seguito “Società” per brevità) ai sensi dell’art. 6, comma secondo, lett. e) e dell’art. 7, comma quarto, lett. b) del Decreto Legislativo n. 231 del 2001 (di seguito “Decreto”).

La normativa di riferimento prevede che, ai fini dell’effettiva efficacia del MOG, esso sia non solo adeguatamente diffuso tra i portatori di interessi, ma venga anche da questi rispettato, anche attraverso la previsione di apposite norme sanzionatorie cui ricorrere in caso di violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e controllo e/o del Codice Etico.

Pertanto, dal momento che l’Organismo di Vigilanza è chiamato, in prima battuta a verificare il rispetto e la reale applicazione dei principi sanciti all’interno del MOG, una delle finalità del sistema disciplinare e sanzionatorio è proprio quella di rendere efficace e cogente l’azione del OdV stesso e innanzitutto di avere finalità preventiva rispetto alla commissione di condotte illecite e di contrastare comportamenti prodromici al reato.

La Società, in conformità alle previsioni dei sovracitati articoli 6 e 7 del Decreto e al fine dunque di assicurare il rispetto, l’efficacia e l’implementazione del MOG, intende adottare un adeguato ed efficace sistema sanzionatorio, tramite la predisposizione di un insieme di regole che definiscono le tipologie di “sanzioni” nel caso di violazione di quanto previsto nel Modello e nel Codice Etico da parte di personale interno, collaboratori esterni, amministratori, soggetti collocati in posizione apicale all’interno della struttura della Società, fornitori e/o ogni altro soggetto che intrattenga relazioni di tipo professionale o commerciale con la Società medesima.

Il presente Sistema Disciplinare e Sanzionatorio ha una funzione essenzialmente preventiva e contempla una pluralità di sanzioni, graduate in ragione della gravità delle violazioni accertate, da comminare nel rispetto dei principi di specificità, tempestività ed immediatezza, nonché di idoneità a svolgere effettivamente una funzione deterrente. Esso si fonda sul principio di proporzione, commisurando la sanzione irrogata all’entità dell’atto contestato e sul principio del contraddittorio, assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato, che ha la possibilità di proporre con ragionevole certezza e tempestività argomentazioni a sua difesa. Tale Sistema elaborato per iscritto viene diffuso attraverso un’adeguata attività di informazione e di formazione dei destinatari.

Approv. Legale Rappresentante	Verifica Addetto SGI	Data emiss.	Ed. N°	Rev.No	Motivazione della revisione
		10.04.2026	0	2	Aggiornamento e semplificazione

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda in piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare. Il Sistema pertanto è diretto a sanzionare il mancato rispetto delle regole contenute nel Codice Etico e delle procedure e prescrizioni indicate nel MOG adottato dalla Società e l'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole contenute in tali documenti prescinde dall'eventuale instaurazione e dall'esito di un giudizio penale per la commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/01 e successive integrazioni.

Il presente Sistema Disciplinare e Sanzionatorio, in quanto applicabile a tutti i Destinatari del MOG 231, prende in considerazione le oggettive differenze normative esistenti tra lavoratori dipendenti, amministratori, partner e terzi che agiscono in nome e/o per conto della Impresa.

Tale Sistema intende operare nel rispetto delle norme vigenti, in primo luogo quelle previste per i lavoratori dipendenti nella contrattazione collettiva, e non può ritenersi sostitutivo, bensì aggiuntivo, rispetto alle norme di legge o di regolamento vigenti. Esso infatti è stato predisposto nel rispetto degli artt. 2103, 2106, 2118 e 2119 del Codice Civile, della Legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori"), della Legge 604/1966 (Norme sui licenziamenti individuali e successive modifiche) e del vigente Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) di categoria applicato al personale dipendente. Resta pertanto ferma l'applicazione del richiamato CCNL per le ipotesi ivi delineate (cfr. art. 70 del CCNL secondo il quale: " Gli impiegati devono, altresì, uniformare i propri comportamenti ai principi, alle regole ed alle procedure contenute nei modelli di organizzazione e gestione adottati dall'impresa in ottemperanza alle disposizioni in materia di responsabilità amministrativa degli enti (decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231) sempreché non siano in contrasto con le norme di legge e con le disposizioni contrattuali").

Le previsioni contenute nel presente Sistema Disciplinare e Sanzionatorio non precludono, evidentemente, la facoltà di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione avverso il provvedimento disciplinare riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione collettiva e/o dai regolamenti aziendali.

Per tutto quanto non previsto, troveranno applicazione le norme di legge e di regolamento, nonché le previsioni della contrattazione collettiva e dei regolamenti aziendali, laddove applicabili.

Resta salvo ogni diritto della Società in ordine ad eventuali azioni risarcitorie e di rivalsa per danni ad essa cagionati dai Destinatari del presente Sistema Disciplinare e Sanzionatorio a seguito della

Approv. Legale Rappresentante	Verifica Addetto SGI	Data emiss.	Ed. N°	Rev.No	Motivazione della revisione
		10.04.2026	0	2	Aggiornamento e semplificazione

violazione sia delle procedure sia delle norme comportamentali e/o delle regole prescritte al Modello e/o dal Codice Etico.

1. 2 La tutela del segnalante (cd. “WHISTLEBLOWING”)

Il Decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali” ha definito le nuove modalità di segnalazione di violazioni del codice etico e del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 o di possibili reati o di irregolarità di cui il dipendente e/o il collaboratore esterno sia venuto a conoscenza nel rapporto di lavoro/collaborazione con la Società.

Friulana Costruzioni ha definito una propria Policy “Gestione delle segnalazioni e whistleblowing” che definisce inoltre le modalità di tutela dei soggetti che effettuano la segnalazione di un illecito o di una presunta irregolarità (cosiddetto Whistleblower) e dei soggetti affini (facilitatori, persone del medesimo contesto lavorativo, colleghi di lavoro, enti di proprietà della persona segnalante).

Il dipendente/collaboratore segnalante è tutelato da qualsiasi misura sanzionatoria, discriminatoria o comunque ritorsiva determinata dalla segnalazione.

5

Atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, comporteranno le sanzioni stabilite nel MOG 231, ai sensi del presente Sistema Disciplinare e Sanzionatorio, nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché ivi ugualmente, saranno applicabili nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano del tutto e palesemente infondate.

Nel caso di ritorsioni verso il segnalante ai soggetti che violano tali tutele si applicano le sanzioni secondo le stesse modalità riportate nei paragrafi successivi.

2 - SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI

Il CCNL contempla espressamente tra gli illeciti disciplinari le violazioni al Modello: si riportano gli articoli del CCNL di riferimento.

Approv. Legale Rappresentante	Verifica Addetto SGI	Data emiss.	Ed. N°	Rev.No	Motivazione della revisione
		10.04.2026	0	2	Aggiornamento e semplificazione

CCLN EDILI - Art. 99 PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI ".....	2) <i>L'impresa ha facoltà di applicare la multa quando il lavoratore:</i> <i>g) <u>violi le norme di comportamento e le procedure contenute nel Modello di organizzazione e gestione adottato dall'impresa ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01</u></i> <i>In caso di maggiore gravità o di recidiva nelle mancanze di cui sopra, tale da non concretizzare gli estremi del licenziamento, l'impresa può procedere all'applicazione della sospensione mentre nei casi di minore gravità può procedere al rimprovero verbale o scritto."</i>
CCLN EDILI - Art. 100 LICENZIAMENTI	<i>".....l'impresa può procedere al licenziamento del dipendente:</i> <i>per giusta causa senza preavviso, ai sensi dell'art. 2119 c.c., nei casi che non consentano la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro, quali, ad esempio, quelli indicati di seguito:</i> <i><u>grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle procedure contenute nel Modello di organizzazione e gestione adottato dall'impresa ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01,</u></i> <i>Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze richiamate al punto 3), l'impresa potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato per un periodo non superiore a 10 giorni.</i> <i>In ogni caso il lavoratore è tenuto al risarcimento e i danni a norma di legge."</i>

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b), e 7 del Decreto e ferma la preventiva contestazione e la procedura prescritta dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) e in coerenza con il CCNL sovracitato, le sanzioni previste nel presente paragrafo si applicano nei confronti di quadri, impiegati ed operai (questi ultimi con i limiti di cui si è detto) alle dipendenze della Società. L'osservanza delle disposizioni e regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei lavoratori degli obblighi previsti dall'art. 2104 c.c. e seguenti.

Approv. Legale Rappresentante	Verifica Addetto SGI	Data emiss.	Ed. N°	Rev.No	Motivazione della revisione
		10.04.2026	0	2	Aggiornamento e semplificazione

2.1. Condotte rilevanti

Le condotte idonee ad integrare illecito disciplinare ai sensi del presente Modello sono quelle derivanti da:

- a) mancato rispetto delle procedure e/o prescrizioni del Modello (comprese le Procedure e/o le Istruzioni Operative richiamate nelle singole Parti Speciali) qualora si tratti di violazioni connesse in qualsiasi modo alle “attività sensibili” indicate nelle Parti speciali del Modello o qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati contemplati dal Modello o comunque tale che sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del D. Lgs. 231/01;
- b) violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l’alterazione della documentazione della procedura ovvero la redazione di documentazione non veritiera ovvero mediante la omessa attività di documentazione e conservazione degli atti previsti dalle procedure ovvero mediante impedimento del controllo o dell’accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l’OdV;
- c) inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;
- d) inosservanza degli obblighi di informativa all’OdV e/o al diretto superiore gerarchico;
- e) omessa vigilanza in qualità di “responsabile gerarchico”, sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti funzionale alla verifica della loro condotta nell’ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- f) omessa comunicazione in qualità di “responsabile funzionale” al responsabile gerarchico e/o all’OdV sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte di soggetti funzionalmente assegnati;
- g) inosservanza degli obblighi di comportamento in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro come disciplinati dalla legge (art. 20 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81), regolamenti e/o altre disposizioni aziendali;
- h) azioni discriminatorie e violazioni delle norme poste a tutela del segnalante delle violazioni del Modello;
- i) segnalazione, effettuata con dolo o colpa grave di violazione del Modello, che si riveli infondata.

Approv. Legale Rappresentante	Verifica Addetto SGI	Data emiss.	Ed. N°	Rev.No	Motivazione della revisione
		10.04.2026	0	2	Aggiornamento e semplificazione

2.2 Sanzioni

Il mancato rispetto delle procedure e prescrizioni e la tenuta delle condotte contenute nel precedente paragrafo, lettere da a) a i), a seconda della gravità della infrazione è sanzionato con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni;
- e) licenziamento con preavviso;
- f) licenziamento senza preavviso.

Ove i dipendenti sopra indicati siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione più grave della multa comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

a) Rimprovero verbale

Verrà irrogata la sanzione del rimprovero verbale nei casi di violazione colposa delle procedure e prescrizioni indicati nel precedente paragrafo, lettere da a) ad i), e/o errori procedurali, non aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del lavoratore.

b) Rimprovero scritto

Verrà irrogata la sanzione del rimprovero scritto nelle seguenti ipotesi:

- 1) recidiva nel biennio di violazione sanzionata con rimprovero verbale ai sensi del precedente punto;
- 2) violazione colposa di procedure e/o prescrizioni, aventi rilevanza esterna, indicate nel precedente paragrafo, lettere da a) a i).

Approv. Legale Rappresentante	Verifica Addetto SGI	Data emiss.	Ed. N°	Rev.No	Motivazione della revisione
		10.04.2026	0	2	Aggiornamento e semplificazione

c) Multa

Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione del rimprovero scritto, la sanzione della multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello.

Si indicano, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- 1) l'inosservanza di un obbligo di informativa all'OdV e/o al diretto superiore gerarchico o funzionale;
- 2) la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle procedure e prescrizioni indicate nel Modello, nell'ipotesi in cui essi hanno riguardato o riguardano, un rapporto e/o un procedimento di cui una delle parti è la Pubblica Amministrazione.

d) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione

Verrà irrogata la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino ad un massimo di 3 giorni, oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa

derivare l'applicazione della multa, nei casi di grave violazione delle procedure e/o prescrizioni indicate nel precedente paragrafo, lettere da a) a i) tali da esporre la Società al rischio di sanzioni e responsabilità.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo, si applica la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione in caso di:

- 1) inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe attribuite con riguardo ad atti e documenti inerenti rapporti con la Pubblica Amministrazione e/o le attività degli organi sociali;
- 2) omessa vigilanza dei superiori gerarchici e/o funzionali sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti funzionale alla verifica della loro condotta nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;

Approv. Legale Rappresentante	Verifica Addetto SGI	Data emiss.	Ed. N°	Rev.No	Motivazione della revisione
		10.04.2026	0	2	Aggiornamento e semplificazione

- 3) infondate segnalazioni relative a violazioni del Modello e del Codice Etico, effettuate con dolo;
- 4) inosservanza di disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti ai fini della protezione individuale ovvero utilizzazione non appropriata di dispositivi di protezione ovvero ancora mancata partecipazione a programmi di formazione e/o addestramento organizzati dal datore di lavoro.

e) Licenziamento con preavviso

Verrà irrogata la sanzione de licenziamento con preavviso nei casi di reiterata grave violazione delle procedure e/o prescrizioni indicate nel precedente paragrafo, lettere da a) a i), aventi rilevanza esterna, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio reato (Attività Sensibili) individuate nelle Parti Speciali del Modello.

f) Licenziamento senza preavviso

Verrà irrogata la sanzione del licenziamento senza preavviso per mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione neppure anche provvisoria del rapporto di lavoro (cd. giusta causa), quali a titolo esemplificativo, ma non esaustivo:

- 1) violazione di regole, procedure e/o prescrizioni del Modello, incluso il Codice Etico, aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli contemplati nelle Parti Speciali del presente Modello, a prescindere dal perfezionamento del reato stesso, tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;
- 2) violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'OdV, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- 3) inosservanza di disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro impartite dal datore di lavoro, dal delegato, dai preposti ai fini della protezione collettiva ovvero rimozione o modifica senza autorizzazione di dispositivi di sicurezza o segnalazione o controllo ovvero compimento di propria iniziativa di operazioni o

Approv. Legale Rappresentante	Verifica Addetto SGI	Data emiss.	Ed. N°	Rev.No	Motivazione della revisione
		10.04.2026	0	2	Aggiornamento e semplificazione

manovre pericolose che possano compromettere l'incolumità propria o di altri lavoratori ovvero ancora, mancata segnalazione al datore di lavoro, al delegato, o preposto di eventuali condizioni di pericolo grave e incombente.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze di cui al presente paragrafo, la Società potrà disporre la sospensione cautelare con effetto immediato per un periodo massimo di 10 giorni.

Nel caso in cui la Società decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

2.3 Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche verranno applicate in proporzione alla gravità delle condotte attive od omissive contestate e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- a) elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, quest'ultima per imprudenza, negligenza o imperizia anche in considerazione della prevedibilità o meno dell'evento);
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) gravità del pericolo creato;
- d) entità del danno eventualmente creato alla Società dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto e successive modifiche e integrazioni;
- e) livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- f) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari nell'ultimo biennio;
- g) eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare le condotte attive od omissive contestate.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave.

La recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista.

I principi della tempestività e della immediatezza impongono l'irrogazione della sanzione disciplinare,

Approv. Legale Rappresentante	Verifica Addetto SGI	Data emiss.	Ed. N°	Rev.No	Motivazione della revisione
		10.04.2026	0	2	Aggiornamento e semplificazione

prescindendo dall'esito dell'eventuale giudizio penale.

Ogni atto relativo al procedimento disciplinare dovrà essere comunicato all'Organismi di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

3 - SANZIONI PER I DIRIGENTI

3.1 Condotte rilevanti

Si premette che attualmente la Società non prevede la dirigenza. Nel caso in cui venga introdotta questo tipo di qualifica professionale, si applicheranno le disposizioni seguenti e, in particolare, le condotte idonee ad integrare illecito disciplinare a carico dei Dirigenti ai sensi del presente Modello sono quelle individuate al precedente paragrafo 2.1.

3.2 Sanzioni

Nei confronti dei responsabili saranno applicabili, così come consentito dalle interpretazioni giurisprudenziali in materia, le sanzioni applicabili agli altri dipendenti, fatte salve eventuali diverse previsioni nell'ambito della contrattazione collettiva applicabile.

Al Dirigente potranno altresì essere revocate le procure e/o le deleghe eventualmente conferitegli.

12

3.3 Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche verranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in base ai criteri generali fissati al precedente paragrafo e nel rispetto del procedimento di accertamento delle violazioni.

4 - MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO, DEL SINDACO UNICO E DEI COMPONENTI DELL'ODV.

4.1 Misure nei confronti dei componenti dell'Organo Amministrativo

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte dei membri dell'Organo Amministrativo, l'OdV dovrà tempestivamente informare dell'accaduto gli altri componenti del CdA, il Sindaco Unico, nonché l'Assemblea dei Soci.

Approv. Legale Rappresentante	Verifica Addetto SGI	Data emiss.	Ed. N°	Rev.No	Motivazione della revisione
		10.04.2026	0	2	Aggiornamento e semplificazione

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere nell'ambito delle rispettive competenze, gli opportuni provvedimenti tra cui, se del caso, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e nel rispetto dello Statuto.

In particolare, titolare del potere decisionale per l'irrogazione delle sanzioni è l'Assemblea dei Soci e i provvedimenti sanzionatori potranno essere: il richiamo verbale e l'intimazione a conformarsi, l'ammonizione scritta, la sospensione dalla carica e del relativo compenso, la revoca ex artt. 2383 c.c. Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche verranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e comunque in coerenza con i criteri generali per l'irrogazione delle sanzioni sovraindicati.

Si specifica, a mero titolo esemplificativo, che costituisce violazione dei doveri degli Amministratori:

- la commissione, anche sotto forma di tentativo, di un reato per cui è applicabile il D.L.vo n. 231/01;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello e la commissione delle condotte di cui al paragrafo 2.1. per quanto applicabili;
- la tolleranza di irregolarità commessa da prestatori di lavoro o partner della Società;
- l'inosservanza degli obblighi di segnalazione delle condotte illecite all'Odv.

Ogni atto relativo al procedimento disciplinare dovrà essere comunicato all'Organismi di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

4.2 Misure nei confronti del Sindaco unico

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di del Sindaco unico, l'OdV dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero CdA, nonché l'Assemblea dei Soci. I soggetti destinatari dell'informativa dell'OdV potranno assumere, nell'ambito delle rispettive competenze, gli opportuni provvedimenti tra cui, se del caso, la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e nel rispetto dello Statuto.

In particolare, titolare del potere decisionale per l'irrogazione delle sanzioni è l'Assemblea dei Soci e i provvedimenti sanzionatori potranno essere: il richiamo verbale e l'intimazione a conformarsi, l'ammonizione scritta, la revoca nel rispetto dello Statuto e della normativa in vigore (ai sensi del

Approv. Legale Rappresentante	Verifica Addetto SGI	Data emiss.	Ed. N°	Rev.No	Motivazione della revisione
		10.04.2026	0	2	Aggiornamento e semplificazione

combinato disposto degli artt. 2400 e 2477 c.c.). Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche verranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e comunque in coerenza con i criteri generali per l'irrogazione delle sanzioni di sovra indicati.

Ogni atto relativo al procedimento disciplinare dovrà essere comunicato all'Organismi di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

4.3 Misure nei confronti dei componenti dell'OdV

Sebbene l'Organismo di Vigilanza non sia diretto destinatario del Modello di Organizzazione e Gestione quale organo deputato a vigilare sulla corretta applicazione del Modello stesso ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a), del D.L.vo 231/01, si ritiene che alla notizia di commissione da parte dei suoi componenti di fatti di reato o di violazione del Codice Etico o comunque della tenuta di condotte non rispettose dei dettami del Modello e/o dei relativi Protocolli, quali ad esempio quelli relativi alla tutela della riservatezza del Segnalante dell'inosservanza, dovrà essere immediatamente informato il Consiglio di Amministrazione e il Sindaco Unico, che verificherà la fondatezza di quanto segnalato e provvederà ad assumere le opportune iniziative in base alla gravità dell'accaduto.

Spetta al Consiglio di Amministrazione assumere gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio in caso di gravi violazioni, la revoca dall'incarico ai componenti dell'OdV, che hanno commesso le condotte illecite e la conseguente nomina di nuovi componenti in sostituzione degli stessi, ovvero la revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo OdV.

14

4.4 Consistenza di più rapporti in capo al medesimo soggetto

Se uno dei soggetti di cui al presente paragrafo, rivesta, altresì, la qualifica di lavoratore subordinato, nel caso di violazioni poste in essere in qualità di "apicale", a questo verranno applicate le sanzioni del presente paragrafo, fatta salva in ogni caso l'applicabilità delle diverse azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con la Società e nel rispetto delle procedure di legge, in quanto applicabili e tra loro compatibili. L'eventuale applicazione della sanzione espulsiva comporterà, previa assunzione delle necessarie delibere, la revoca delle deleghe e la cessazione dalla carica.

5 - MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER

Nei confronti di coloro che, in qualità di collaboratori, consulenti, lavoratori somministrati, mediatori, mandatarî, procuratori, rappresentanti, agenti, intermediari, incaricati della Società nonché di

Approv. Legale Rappresentante	Verifica Addetto SGI	Data emiss.	Ed. N°	Rev.No	Motivazione della revisione
		10.04.2026	0	2	Aggiornamento e semplificazione

committenti, appaltatori, subappaltatori o fornitori di quest'ultima – soggetti, ai fini del Decreto, a vigilanza o direzione da parte della Società stessa – abbiano posto in essere violazioni delle regole del Codice Etico e delle procedure e prescrizioni del Modello, la Società potrà agire in conformità a quanto contrattualmente previsto con gli stessi.

In particolare i provvedimenti potranno essere, anche cumulativamente tra loro:

- il richiamo scritto all'osservanza degli obblighi contrattuali e in particolare al rispetto del Modello e del Codice etico;
- la previsione di una penale ex art. 1382 c.c.;
- la risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c.;
- il risarcimento di eventuali danni.

A tale fine, i contratti che, tenuto conto della particolare natura del rapporto contrattuale sotteso, verranno di volta in volta sottoscritti con Collaboratori Esterni e Partner dovranno prevedere sempre le seguenti condizioni contrattuali:

- una dichiarazione del contraente di conoscere le disposizioni di cui al D.Lgs. 231/01, nonché del contenuto del Modello, del Codice Etico e del presente Sistema Sanzionatorio e Disciplinare;
- l'impegno del contraente di evitare comportamenti idonei a integrare gli estremi di uno o più reati contemplati dal Modello nonché le direttive contenute nel Modello e le regole del Codice Etico;
- apposite clausole (Mod. 48), che prevedano l'applicazione di specifiche penali e/o la risoluzione di diritto ex art. 1456 c.c. qualora la condotta attiva o omissiva posta in essere dal Collaboratore Esterno/Partner, contraria alla legge e/o al contenuto del Modello e/o del Codice Etico sia astrattamente idonea a determinare il perfezionamento di uno dei reati e, eventualmente, l'applicazione alla Società di una delle misure previste dal D.Lgs.231/01.

Resta sempre salvo il diritto di Friulana Costruzioni srl ad agire per il risarcimento del danno patito come conseguenza delle condotte di cui sopra.

Ogni atto relativo al procedimento disciplinare dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

Approv. Legale Rappresentante	Verifica Addetto SGI	Data emiss.	Ed. N°	Rev.No	Motivazione della revisione
		10.04.2026	0	2	Aggiornamento e semplificazione

6 - LA PROCEDURA DI ACCERTAMENTO E PRESCRIZIONE

Nel presente paragrafo sono indicate le procedure da seguire nell'ambito della fase di imposizione delle sanzioni conseguenti alla eventuale commissione delle violazioni previste nei precedenti paragrafi.

In particolare, si ritiene opportuno delineare il procedimento di irrogazione delle sanzioni con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari, indicando, per ognuna:

- la fase della contestazione della violazione all'interessato;
- la fase di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.

6.1 Sottoposizione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti

Il potere di accertare le infrazioni commesse dai quadri, dagli impiegati e dagli operai, e di dare le sanzioni al solo personale dipendente verrà esercitato dall'Organo Amministrativo, nel rispetto delle disposizioni di legge, del Contratto Collettivo e di quanto appresso previsto.

Qualora siano riscontrate violazioni del Modello da parte di un dipendente della Società, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle prescrizioni previste dall'art. 7 della Legge 300 del 20 maggio 1970 (cosiddetto "Statuto dei lavoratori"), nonché dei contratti collettivi applicabili.

In particolare, l'Ufficio Segnalazioni (Whistleblowing) con il supporto dell'OdV segnala, mediante compilazione del Mod. 49, all'Organo Amministrativo:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- la proposta di sanzione rispetto al caso concreto.

L'Organo Amministrativo, venuto a conoscenza di una violazione del Modello che comporti una sanzione disciplinare più grave del rimprovero verbale, contesta tempestivamente al dipendente interessato la violazione constatata, a mezzo di comunicazione scritta contenente:

Approv. Legale Rappresentante	Verifica Addetto SGI	Data emiss.	Ed. N°	Rev.No	Motivazione della revisione
		10.04.2026	0	2	Aggiornamento e semplificazione

- la puntuale indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro otto giorni dalla ricezione della comunicazione, nonché di richiedere l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui il dipendente aderisce o conferisce mandato.

A seguito delle eventuali deduzioni e/o giustificazioni del dipendente interessato, l'Organo Amministrativo si pronuncia in ordine alla determinazione ed all'applicazione della sanzione.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano decorsi otto giorni dalla ricezione della contestazione da parte del dipendente interessato, e devono essere notificati a quest'ultimo non oltre otto giorni dalla scadenza del termine assegnato per la formulazione delle deduzioni e/o delle giustificazioni scritte, fatto salvo un diverso e maggior termine connesso a casi di particolare complessità.

L'Organo Amministrativo cura l'effettiva applicazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva ed ai regolamenti aziendali, laddove applicabili.

L'OdV, che viene informato sia delle deduzioni e/o delle giustificazioni del dipendente, sia delle conclusioni del procedimento disciplinare, verifica, nel caso di applicazione della sanzione, la loro esecuzione.

6.2 Sottoposizione delle sanzioni nei confronti dei dirigenti

Fermo restando quanto già detto in premessa del paragrafo 3.1, il potere di accertare le infrazioni commesse dai Dirigenti, e di irrogare le sanzioni verrà esercitato dall'Organo Amministrativo, nel rispetto del CCNL applicabile e delle disposizioni di legge, in specie delle prescrizioni previste dall'art. 7 della Legge 300 del 20 maggio 1970 (cosiddetto "Statuto dei lavoratori").

La Suprema Corte ha infatti ritenuto che *"le garanzie procedurali dettate dall'art. 7, 2° e 3° comma, L. 300/70 sono applicabili anche in caso di un licenziamento di un dirigente d'azienda, a prescindere dalla specifica posizione dello stesso nell'ambito dell'organizzazione aziendale"* (Cass. Civ., Sezioni Unite, 30 marzo 2007 n. 7880; Cass. Civ., Sez. Lav., 2 marzo 2006 n. 4614; Cass. Civ. Sez. Lav., 12 settembre 2005 n. 18620).

Approv. Legale Rappresentante	Verifica Addetto SGI	Data emiss.	Ed. N°	Rev.No	Motivazione della revisione
		10.04.2026	0	2	Aggiornamento e semplificazione

6.3 Sottoposizione delle sanzioni nei confronti dei soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza e/o di amministrazione, dei componenti del CdA, del Sindaco unico e dei componenti dell'OdV

Qualora l'Ufficio Segnalazioni e l'OdV riscontrino la violazione del Modello da parte di un soggetto che rivesta una carica nell'ambito dell'Organo Amministrativo trasmette (Mod. 49) allo stesso ed al CdA, nonché all'Assemblea dei soci, una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- l'identità del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una proposta di sanzione rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione, l'Organo Amministrativo dovrà riunirsi con un ordine del giorno che preveda la discussione del caso.

L'Organo Amministrativo deve inoltre comunicare all'interessato la data della adunanza, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni scritte.

In occasione dell'adunanza dell'Organo Amministrativo, a cui è invitato a partecipare anche l'OdV, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

L'Organo Amministrativo, sulla scorta degli elementi acquisiti, convoca l'Assemblea dei Soci affinché essa determini la sanzione ritenuta applicabile.

La delibera dell'Assemblea viene comunicata per iscritto, a cura dell'Organo Amministrativo all'interessato, nonché all'OdV.

Detto procedimento si applica altresì quando sia riscontrata la violazione del Modello da parte del Sindaco unico, nonché di un componente dell'OdV. In quest'ultimo caso spetta all'Organo Amministrativo adottare direttamente gli opportuni provvedimenti disciplinari.

Approv. Legale Rappresentante	Verifica Addetto SGI	Data emiss.	Ed. N°	Rev.No	Motivazione della revisione
		10.04.2026	0	2	Aggiornamento e semplificazione

6.4 Sottoposizione delle sanzioni nei confronti dei collaboratori esterni e partner

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un collaboratore esterno e/o partner, l'Ufficio Segnalazioni con il supporto dell'OdV trasmette (Mod. 49) all'Organo Amministrativo una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una proposta di sanzione rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione, l'Organo Amministrativo si pronuncia in ordine alla determinazione e alla concreta applicazione della misura, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata.

La Società invia, quindi, al soggetto interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione, nonché il rimedio contrattualmente previsto ed applicabile.

Il provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura dell'Organo Amministrativo che provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge e di regolamento.

L'OdV, cui è inviata per conoscenza la comunicazione, verifica l'applicazione del rimedio contrattuale applicabile.

7 – COMUNICAZIONE

Il presente Sistema Disciplinare e Sanzionatorio è portato a conoscenza di tutti i dipendenti che ricoprono la qualifica di quadro, impiegato ed operaio, nonché dirigente a cura della Società, sia mediante affissione di una copia in bacheca collocata in luogo accessibile a tutti sia mediante diversi e specifici strumenti di comunicazione (ad esempio attraverso l'utilizzo di ordini di servizio, posta elettronica, ecc.), anche al fine di garantirne la massima efficacia e renderlo noto a tutti, inclusi i soggetti Terzi.

Approv. Legale Rappresentante	Verifica Addetto SGI	Data emiss.	Ed. N°	Rev.No	Motivazione della revisione
		10.04.2026	0	2	Aggiornamento e semplificazione