



## **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO**

**Regolamento per la gestione delle segnalazioni e la tutela  
del whistleblower  
(ai sensi del D.lgs.231/2001)**

| <b>EDIZIONE</b> | <b>Data</b>     | <b>Descrizione</b> |
|-----------------|-----------------|--------------------|
| I               | 5 aprile 2025   | Emissione          |
| I               | 29 gennaio 2026 | Rev.0.1            |

|                  |   |                              |
|------------------|---|------------------------------|
| CO.G.EUR. S.R.L. | MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO<br><b>Regolamento per la gestione delle segnalazioni e la tutela del<br/>whistleblower - D.LGS. 231/2001</b> | Edizione I<br>del 29.01.2026 |
|------------------|---|------------------------------|

## SOMMARIO

|     |   |   |
|-----|---|---|
| 1   | SCOPO ED AMBITO DI APPLICAZIONE .....   | 2 |
| 2   | PRINCIPI GENERALI E SCOPO DEL REGOLAMENTO .....   | 3 |
| 3   | DEFINIZIONE DI WHISTLEBLOWER.....   | 4 |
| 4   | OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI .....  | 4 |
| 4.1 | INDIVIDUAZIONE DEL SOGGETTO COMPETENTE .....  | 4 |
| 4.2 | CANALI DI COMUNICAZIONE .....   | 4 |
| 5   | DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI E CANALI DI COMUNICAZIONE .....  | 5 |
| 6   | CONTENUTI DELLA SEGNALAZIONE .....  | 6 |
| 7   | VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE .....  | 6 |
| 8   | GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI ATTI DISCRIMINATORI COME CONSEGUENZA DI UNA SEGNALAZIONE EFFETTUATA..... | 7 |
| 9   | RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER .....  | 8 |
| 10  | DIFFUSIONE DEL PRESENTE REGOLAMENTO .....   | 8 |

|                  |   |                              |
|------------------|---|------------------------------|
| CO.G.EUR. S.R.L. | MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO<br><b>Regolamento per la gestione delle segnalazioni e la tutela del whistleblower - D.LGS. 231/2001</b> | Edizione I<br>del 29.01.2026 |
|------------------|---|------------------------------|

## 1 SCOPO ED AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente procedura è predisposta al fine di regolamentare in modo unitario e coordinato l'iter di gestione delle segnalazioni e le misure a tutela dei segnalanti adottate in attuazione dell'6, comma 2 lett. d) del D.Lgs. 231/2001 che prevede "obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli", tale previsione, ulteriormente dettagliata all'art. 6, co. 2-bis del D.Lgs. 231/2001, prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. 24/2023 (che ora costituisce l'autonoma fonte normativa anche per i soggetti che adottino il modello 231) che regola l'attivazione dei canali per la ricezione delle segnalazioni di condotte illecite, di misure adeguate a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nonché il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Lo scopo della presente procedura, oltre a quanto sopra riportato, è anche quello di favorire le condizioni in cui tutti i soggetti che hanno rapporti economici con l'azienda si possano sentire coinvolti e stimolati nel segnalare situazioni a rischio, contribuendo fattivamente ad un processo di miglioramento sugli aspetti etico-sociali della gestione societaria.

Il documento disciplina nel dettaglio:

- 1) le modalità di ricevimento delle segnalazioni;
- 2) il coinvolgimento dei diversi soggetti ed organi competenti *ratione materiae* per lo svolgimento delle attività istruttorie e per l'accertamento delle circostanze segnalate;
- 3) le misure previste per assicurare la miglior tutela per il segnalante.

Le disposizioni previste dalla presente procedura saranno condivise con l'Organismo di Vigilanza, ovvero il soggetto preposto ai controlli di compliance e quindi possibile destinatario di segnalazioni, e sono coordinate con quanto previsto in materia:

- dal Codice etico;
- dal manuale di funzionamento del MODELLO 231;
- dal Regolamento di funzionamento dell'OdV.

Le disposizioni contenute nel presente documento si applicano alle segnalazioni provenienti da tutti gli esponenti interni aziendali, nonché da coloro che a qualsiasi titolo operano e collaborano con l'Impresa (ad es., professionisti incaricati, lavoratori e collaboratori di imprese appaltatrici etc.) per effetto degli impegni contrattualmente assunti.

Le disposizioni a tutela del segnalante di cui al par. 10 invece si applicano anche:

- a) ai segnalanti, anche se il rapporto giuridico (di lavoro, di consulenza, di fornitura...) non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto di lavoro;
- b) alle persone che sono legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado ed ai colleghi di lavoro della persona segnalante;
- c) agli enti di proprietà della persona segnalante;
- d) alle persone che abbiano sporto denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

|                  |   |                              |
|------------------|---|------------------------------|
| CO.G.EUR. S.R.L. | MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO<br><b>Regolamento per la gestione delle segnalazioni e la tutela del whistleblower - D.LGS. 231/2001</b> | Edizione I<br>del 29.01.2026 |
|------------------|---|------------------------------|

## 2 PRINCIPI GENERALI E SCOPO DEL REGOLAMENTO

Ai fini della presente procedura con la definizione di “segnalazione” si intende qualsiasi comunicazione, anche se trasmessa in forma anonima, inoltrata attraverso i canali di seguito indicati con cui vengono riferiti situazioni, fatti o comportamenti, anche omissivi che possano avere impatto sulla dimensione etico-sociale dell’impresa e, più in particolare:

- notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria/organi inquirenti/giudiziari dai quali si evinca lo svolgimento di indagini o di procedimenti penali, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001 o alla Legge 190/2012, qualora tali indagini o procedimenti coinvolgano l’Ente o suoi apicali o sottoposti, nonché notizie relative all'emissione di provvedimenti nell'ambito di indagini o procedimenti penali così individuati (es., informazione di garanzia, avviso conclusione indagini preliminari, rinvio a giudizio/archiviazione, sentenza, misura cautelare, ecc.);
- ai sensi del D.Lgs. 231/2001, atti o fatti di cui i destinatari siano direttamente o indirettamente venuti a conoscenza e che possano (o possano sembrare) configurare la commissione, o ragionevole possibilità di commissione, di reati presupposto, ogni violazione del Modello 231,
- i comportamenti o eventi potenzialmente rilevanti ai fini del D.l.vo 231/2001 e comunque qualsivoglia ulteriore circostanza considerata come idonea a ledere i principi di buona e corretta gestione aziendale.

Si tratta, quindi, della segnalazione di atti o fatti di cui i segnalanti siano direttamente o indirettamente venuti a conoscenza e che possano (o possano sembrare) configurare la commissione, o ragionevole possibilità di commissione, di reati presupposto, ogni violazione del Modello 231 e delle sue componenti, nonché i comportamenti o eventi potenzialmente rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 e comunque qualsivoglia ulteriore circostanza considerata come idonea a ledere i principi di buona e corretta gestione aziendale.

Con il presente regolamento l’impresa intende tutelare il dipendente che segnala illeciti e, in particolare:

- chiarire i principi ispiratori dell’istituto e il ruolo dell’OdV quali destinatari della segnalazione;
- precisare le modalità di gestione delle segnalazioni, attraverso un iter procedurale definito, che prevede termini certi per l’avvio e la conclusione dell’istruttoria;
- dettagliare le modalità che verranno seguite per tutelare la riservatezza dell’identità del dipendente che effettua la segnalazione, del contenuto della segnalazione e dell’identità di eventuali soggetti ivi indicati.

Il quadro di riferimento dei valori etici e sociali della CO.G.EUR. COSTRUZIONI GENERALI EUROPEA S.R.L., con sede legale in Via Francesco Cilea n. 2, 89040 Bivongi (RC), Partita IVA 01586730804, Codice Fiscale 01586730804, (di seguito anche solo “Società” o “CO.G.EUR.”) è esplicitato dal Codice Etico, dal MODELLO 231 e dalle linee guida, procedure ed istruzioni operative implementate.

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell’ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell’art. 2043 del codice civile.

|                  |   |                              |
|------------------|---|------------------------------|
| CO.G.EUR. S.R.L. | MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO<br><b>Regolamento per la gestione delle segnalazioni e la tutela del whistleblower - D.LGS. 231/2001</b> | Edizione I<br>del 29.01.2026 |
|------------------|---|------------------------------|

### 3 DEFINIZIONE DI WHISTLEBLOWER

Il termine whistleblower identifica il dipendente, fornitore, altro soggetto, che in ambito aziendale riferisce di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro. Attraverso la segnalazione, il whistleblower contribuisce all'emersione di situazioni di degenerazione e di malfunzionamenti del sistema interno alla gestione societaria, inoltre partecipa ad un processo di prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'Impresa, di riflesso, anche per l'interesse pubblico collettivo.

### 4 OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

#### 4.1 INDIVIDUAZIONE DEL SOGGETTO COMPETENTE

La società CO.G.EUR. ha affidato la gestione del canale di segnalazione al fine di rispettare le prescrizioni normative di cui al D.Lgs 24/2023 e la responsabilità di condurre indagini in materia all'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs 231/2001.

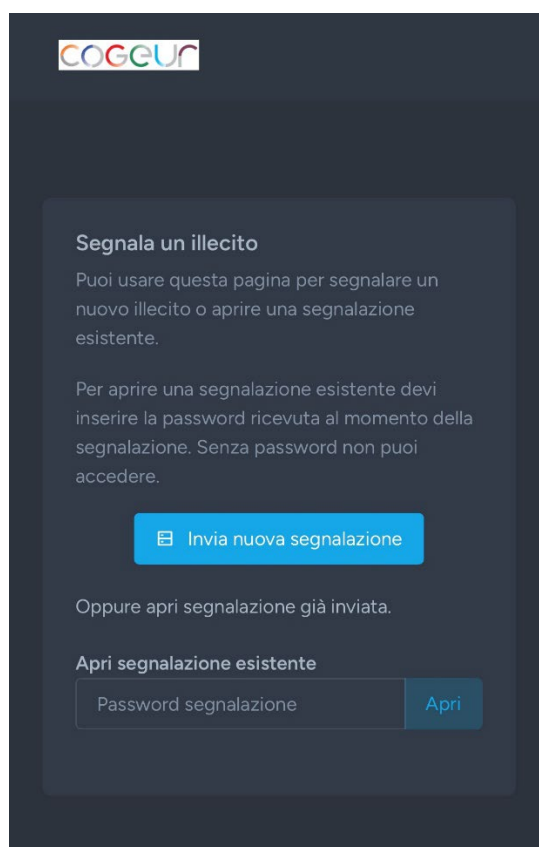
#### 4.2 CANALI DI COMUNICAZIONE

Il Decreto Legislativo 24/2023 prevede che "I soggetti del settore pubblico e i soggetti del settore privato, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, attivano propri canali di segnalazione, che garantiscano la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione".

La gestione del canale di segnalazione è affidata ad una risorsa specifica dell'ufficio amministrativo legittimato a ricevere le segnalazioni, quale il Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza individuato in azienda (RCPT), che gestisce il canale di segnalazione. Al fine di favorire l'invio di segnalazioni telematiche, la CO.G.EUR. ha implementato il canale telematico di segnalazione affidandosi a soggetto esterno.



*Link per invio della segnalazione*



The screenshot shows a dark-themed web interface for reporting. At the top left is the 'COG EUR' logo. The main heading is 'Segnala un illecito'. Below it, a paragraph explains that the page is for reporting a new violation or opening an existing one. Another paragraph states that to open an existing report, the user must enter the password received at the time of reporting. There are two main sections: 'Invia nuova segnalazione' with a blue button, and 'Apri segnalazione esistente' which includes a text input field for the password and a blue 'Apri' button.

*Portale per l'invio telematico delle segnalazioni*

## 5 DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI E CANALI DI COMUNICAZIONE

Ai fini della ricezione delle segnalazioni di cui al presente regolamento è stato istituito il canale di comunicazione di tipo informatico attraverso un indirizzo e-mail dedicato ([segnalazioni@cogeur.it](mailto:segnalazioni@cogeur.it)) e un link web dove poter effettuare le segnalazioni forma anonima e confidenziale.

|                  |   |  |
|------------------|---|--|
| CO.G.EUR. S.R.L. | <p style="text-align: center;">MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO<br/> <b>Regolamento per la gestione delle segnalazioni e la tutela del<br/> whistleblower - D.LGS. 231/2001</b></p> | <p style="text-align: right;">Edizione I<br/> del 29.01.2026</p> |
|------------------|---|--|

L’attuazione delle misure prescritte dalla nuova normativa whistleblowing nel modello organizzativo 231 tiene conto delle implicazioni a livello di privacy, anche alla luce dell’entrata in vigore del Regolamento (UE) 2016/679, c.d. GDPR.

In linea con lo spirito della nuova disciplina, il modello organizzativo prevede il divieto di atti discriminatori nei confronti dei whistleblower. Inoltre, il sistema disciplinare indica le misure sanzionatorie da applicare ai casi sia di violazione degli obblighi di riservatezza e del divieto degli atti ritorsivi o discriminatori appena richiamati, sia di segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave.

## 6 CONTENUTI DELLA SEGNALAZIONE

Il Modello 231 implementato da CO.G.EUR., nel rispetto di quanto enucleato dalle Linee Guida emesse da Confindustria (giugno 2021) e dal Decreto Legislativo 24/2023 permette al segnalante di poter inoltrare la “segnalazione” sia dichiarando il proprio nome (di seguito, in breve, anche “segnalazioni nominative”) e sia in forma anonima.

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili affinché l’OdV possano procedere alle verifiche e agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti posti alla loro attenzione.

A tale scopo, la segnalazione deve essere effettuata compilando tutti i campi presenti, ovvero i seguenti elementi:

- identità del soggetto che effettua la segnalazione, se in forma confidenziale;
- chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- l’indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l’indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati

Sono esplicitamente escluse dal procedimento segnalazioni aventi ad oggetto rimostranze di carattere personale o richieste che attengano alla disciplina del rapporto di lavoro.

Sono esplicitamente escluse dal procedimento segnalazioni prive di elementi che consentano di identificare il loro autore.

## 7 VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

|                  |   |                              |
|------------------|---|------------------------------|
| CO.G.EUR. S.R.L. | MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO<br><b>Regolamento per la gestione delle segnalazioni e la tutela del whistleblower - D.LGS. 231/2001</b> | Edizione I<br>del 29.01.2026 |
|------------------|---|------------------------------|

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al destinatario della segnalazione (OdV) che vi provvede, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, tra cui:

- a) l'audizione del segnalante se noto e reperibile e – separatamente – del segnalato e/o eventuali altri soggetti menzionati nella segnalazione;
- b) l'audizione di eventuali soggetti interni competenti per materia ovvero responsabili della circostanza oggetto di segnalazione;
- c) l'acquisizione di documentazione aziendale concernente l'oggetto della segnalazione;
- d) l'attivazione di apposito audit.

Il destinatario procederà alla verbalizzazione, contenente:

- ✓ l'analisi delle circostanze del caso;
- ✓ gli eventuali approfondimenti effettuati;
- ✓ gli esiti dell'istruttoria (proposta di archiviazione, proposta di avvio dell'iter disciplinare....).

La valutazione dovrà concludersi possibilmente entro il termine di 90 giorni dalla ricezione della segnalazione.

Il verbale - tranne il caso in cui la stessa appaia ad esito dell'istruttoria manifestamente infondata e quindi si disponga per l'archiviazione - è inoltrato, con omissione del nominativo del segnalante, per quanto di competenza, all'Imprenditore.

Il destinatario dà inoltre notizia dell'esito dell'istruttoria al segnalante, ove conosciuto e reperibile.

Il soggetto titolare del relativo potere dovrà immediatamente informare il destinatario dell'avvenuta – o meno – irrogazione della sanzione.

## 8 GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI ATTI DISCRIMINATORI COME CONSEGUENZA DI UNA SEGNALAZIONE EFFETTUATA

Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, il soggetto che effettua una segnalazione ai destinatari avente ad oggetto comportamenti illegittimi o non conformi al sistema di regole implementato, configuranti o meno ipotesi di reato, oppure denuncia ad un proprio superiore gerarchico ovvero all'Autorità competente condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta da esponenti aziendali per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

|                  |   |                              |
|------------------|---|------------------------------|
| CO.G.EUR. S.R.L. | MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO<br><b>Regolamento per la gestione delle segnalazioni e la tutela del whistleblower - D.LGS. 231/2001</b> | Edizione I<br>del 29.01.2026 |
|------------------|---|------------------------------|

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

L'eventuale presunta adozione di misure discriminatorie nei confronti del segnalante può essere denunciata:

- al soggetto destinatario della segnalazione effettuata che, valutatane la fondatezza e la gravità, la segnala:
  - ✓ all'Imprenditore, affinché valuti la necessità di adottare atti o provvedimenti volti a ripristinare la situazione e a rimediare agli effetti negativi della discriminazione, nonché per le valutazioni in ordine alla sussistenza di eventuali profili disciplinari nei confronti dell'autore della discriminazione;
- direttamente all'Autorità competente *ratione materiae* (ad es., ANAC per profili di anticorruzione, alla procura della Repubblica in caso di fatti penalmente rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001).

Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23.

## 9 RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

Il presente regolamento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice Penale e dell'art. 2043 del Codice Civile. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso del regolamento, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto.

## 10 DIFFUSIONE DEL PRESENTE REGOLAMENTO

La CO.G.EUR. S.R.L., provvederà alla diffusione del presente regolamento attraverso il sito aziendale. L'OdV, inoltre, qualora ne ravvisi la necessità, provvede a richiedere l'organizzazione di corsi di formazione sul tema "whistleblowing", al fine di rendere noti gli aspetti principali di tale sistema e i dipendenti consapevoli degli strumenti a loro disposizione.

L'OdV rende conto nella relazione annuale delle segnalazioni pervenute e degli esiti delle stesse, con modalità tali da garantire la riservatezza dei segnalanti.