

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO CODICE DISCIPLINARE**

D.Lgs. 231/2001

Rev. 0 del 02 - 11 - 2022

Pagina 1 di 12

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo Codice Disciplinare

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO CODICE DISCIPLINARE**

D.Lgs. 231/2001

Rev. 0 del 02 - 11 - 2022

Pagina 2 di 12

Indice

1. Premessa
2. Destinatari
 - 2.1 Soggetti in posizione "apicale", soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, i componenti il Collegio Sindacale
 - 2.2 I dirigenti
 - 2.3 I soggetti in posizione subordinata
 - 2.4 Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello: soggetti terzi
3. Condotte sanzionabili
4. Principi generali di commisurazioni delle sanzioni
5. Misure applicabili nei confronti di dirigenti, quadri, impiegati ed operai
 - 5.1 Richiamo verbale, ammonizioni scritte, multe, sospensioni
 - 5.2 Licenziamento con preavviso
 - 5.3 Licenziamento senza preavviso
 - 5.4 Sospensione cautelare non disciplinare
6. Misure applicabili nei confronti degli amministratori, sindaci o dei membri dell'organismo di vigilanza
7. Misure applicabili nei confronti dei collaboratori esterni e partners
8. Validità e comunicazione

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO CODICE DISCIPLINARE**

D.Lgs. 231/2001

Rev. 0 del 02 - 11 - 2022

Pagina 3 di 12

1. Premessa

Al fine di assicurare l'effettività del Modello di Organizzazione, gestione e controllo, l'Amministratore Unico di Volteco S.p.A. ha adottato il presente sistema disciplinare, che mira a sanzionare l'eventuale inadempimento delle disposizioni contenute nel Modello e del relativo Codice Etico da parte del personale dipendente, dei collaboratori esterni, dei partners, nonché dell'Amministratore Unico, del Collegio Sindacale.

Infatti l'introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio, con sanzioni proporzionate alla gravità della violazione rispetto alle infrazioni delle regole di cui al modello rappresenta un requisito imprescindibile per la piena efficacia del modello stesso.

Nei confronti del personale dipendente di Volteco S.p.A. il presente sistema disciplinare integra, e non sostituisce, il sistema disciplinare vigente, nel rispetto della normativa applicabile, ed in particolare degli artt. 2103, 2106, 2118, 2019 c.c., art. 7 l. 300/70 s.m.i. c.d. Statuto dei Lavoratori, delle norme sul licenziamento individuale e del C.C.N.L. applicato.

Per tutto quanto non previsto nel presente sistema disciplinare, si applica la normativa ed i regolamenti vigenti, oltre che le previsioni della contrattazione collettiva, e degli eventuali regolamenti aziendali.

L'applicazione del Sistema disciplinare prescinde dall'instaurazione di un procedimento penale e dal suo esito, oltre che dalle scelte di strategia processuale.

Infatti le regole di condotta individuate dal Modello sono assunte da Volteco S.p.A. in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare, e verranno adottate dall'Amministratore Unico.

L'esercizio del potere disciplinare e l'applicazione delle misure sanzionatorie non pregiudicano eventuali conseguenze (anche di altra natura, ad es. penale, amministrativa e tributaria) che possano derivare dal medesimo fatto.

Titolare del potere sanzionatorio è l'Amministratore Unico il quale può delegarlo a soggetti dallo stesso idoneamente individuati. Il procedimento disciplinare viene avviato dall'Ufficio competente su indicazione dell'Amministratore Unico. Il procedimento può essere avviato anche su diretto intervento dell'Amministratore Unico rilasciando adeguata informazione in ordine alle motivazioni all'Organismo di Vigilanza. L'irrogazione della sanzione è sempre determinata ed applicata dall'Amministratore Unico o dalla funzione aziendale preposta, dandone comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

2. Destinatari

Assume rilevanza, a tale proposito, la posizione di tutti i dipendenti di Volteco S.p.A. legati alla stessa da un rapporto di lavoro, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuto (ad es. dirigenti, quadri, impiegati, operai, lavoratori a tempo determinato, lavoratori con contratto di inserimento, etc.)

2.1 Soggetti in posizione "apicale", soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, i componenti il Collegio Sindacale

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO CODICE DISCIPLINARE**

D.Lgs. 231/2001

Rev. 0 del 02 - 11 - 2022

Pagina 4 di 12

Nel novero dei soggetti in cosiddetta "posizione apicale", oltre all' Amministratore Unico ed ai Sindaci, vanno, inoltre, compresi gli altri responsabili di funzione dotati di autonomia finanziaria e funzionale.

Le norme ed i principi contenuti nel Modello Organizzativo devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno all'organizzazione di Volteco S.p.A. , una posizione cosiddetta "apicale" cioè "che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale", i soggetti che "esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo" di Volteco S.p.A. , nonché i membri del Collegio Sindacale.

In tale contesto, assume rilevanza, in primis, la posizione dei componenti dell'organo di amministrazione e controllo di Volteco S.p.A., e cioè l'Amministratore Unico e Collegio Sindacale, sicché tutti i membri di tali organi sono passibili delle sanzioni previste nel presente sistema disciplinare per l'ipotesi di violazione delle previsioni del Modello.

2.2 I dirigenti

Nel caso in cui i Dirigenti, laddove presenti, violino il presente modello, o adottino un comportamento non conforme, l'Amministratore Unico provvederà a comminare la sanzione decisa in conformità a quanto previsto dal C.C.N.L. dei Dirigenti per il settore di riferimento, tra cui la risoluzione del Rapporto di Lavoro. Dovranno in ogni caso essere rispettate le procedure previste dall'art. 7 l. 300/1970 s.m.i. ed ulteriori norme speciali applicabili.

2.3 I soggetti in posizione subordinata

Debbono intendersi tutti coloro che prestano la propria attività lavorativa con contratto a tempo indeterminato o con i contratti atipici di cui al D.Lgs. 276/03 e s.m.i., ivi compresi l'alternanza scuola/lavoro, stage e tirocini. Tali soggetti sono passibili di sanzioni previste nel presente sistema disciplinare tenuto conto della violazione accertata.

2.4 Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello: soggetti terzi

Il presente sistema disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati.

Si tratta, per esempio, di tutti i soggetti (consulenti, collaboratori, agenti, procuratori, partners di seguito, per brevità, collettivamente denominati terzi) che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria ed organizzativa di Volteco s.p.a., ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto "apicale", ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per la stessa.

Infatti, la condotta di tali soggetti può integrare la responsabilità da reato di Volteco s.p.a. qualora l'attività dei Terzi sia destinata a riversare i suoi effetti – o comunque li riversi – nella sfera giuridica della stessa anche per mezzo di attività compiuta nel suo "interesse" o a suo "vantaggio", come previsto dal D.Lgs. 231/01.

Sulla base di quanto sopra descritto, nell'ambito di tale categoria possono farsi rientrare a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, i seguenti soggetti:

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO CODICE DISCIPLINARE**

D.Lgs. 231/2001

Rev. 0 del 02 - 11 - 2022

Pagina 5 di 12

- tutti coloro che intrattengono con Volteco s.p.a. un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es. i collaboratori a progetto, i consulenti, etc.);
- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- i procuratori, gli agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto di Volteco s.p.a.;
- i fornitori ed i partner.

Tutti i destinatari del Modello si astengono dal porre in essere comportamenti che possano integrare una fattispecie di reato prevista dal D.Lgs. 231/2001 e, nello svolgimento delle proprie attività lavorative, rispettano le disposizioni del Modello, in particolare le presenti disposizioni generali, le procedure e i protocolli adottati.

I soggetti in posizione apicale e quanti ricoprono posizioni di responsabilità adempiono alle rispettive funzioni nel rispetto delle deleghe e dei poteri conferiti e si attengono, altresì, alle previsioni statutarie e alle decisioni/determina/delibere dell'Amministratore Unico.

Devono, altresì, ottemperare agli obblighi di direzione e vigilanza loro spettanti in ragione della posizione ricoperta.

I soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza eseguono le direttive e le disposizioni operative di Volteco s.p.a., purché conformi alle leggi vigenti e non in contrasto con i contenuti del Modello.

3. Condotte sanzionabili

Sono sanzionabili, ai sensi del presente Sistema Disciplinare, le azioni e/o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello organizzativo e del Codice Etico, nonché la mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e/o prescrizioni impartite dall'Organismo di Vigilanza.

Costituiscono comportamenti sanzionabili:

- il mancato rispetto delle misure e dei principi di cui al Modello organizzativo adottato ex D.Lgs. 231/01, dei protocolli e delle procedure ad esso riconducibili;
- il mancato rispetto di quanto indicato nel Codice Etico;
- il mancato rispetto del regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità, gradualità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

A tale proposito, assumono rilievo le seguenti circostanze:

- tipologia della condotta contestata;
- circostanze concrete in cui si è realizzata la condotta;
- modalità di commissione della condotta;
- gravità della violazione, intesa in senso soggettivo (quale commissione di più violazione nell'ambito della medesima condotta);
- gravità della violazione, intesa in senso oggettivo, tenuto conto dei seguenti tre elementi graduati in ordine crescente:
 - a) violazioni del Modello che non hanno comportato esposizione a rischio o hanno comportato una modesta esposizione a rischio;
 - b) violazioni del Modello che hanno comportato un'apprezzabile o significativa esposizione al rischio;
 - c) violazioni del Modello che hanno integrato un fatto penalmente rilevante.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO CODICE DISCIPLINARE**

D.Lgs. 231/2001

Rev. 0 del 02 - 11 - 2022

Pagina 6 di 12

Le violazioni oggetto di sanzione possono essere ricondotte a quattro categorie fondamentali, seguendo un ordine di gravità crescente:

- violazioni non connesse alle aree sensibili;
- violazioni connesse alle aree sensibili;
- violazioni idonee ad integrare il solo fatto, inteso quale elemento oggettivo di uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche;
- violazioni finalizzate alla commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/01, o che comunque, comportino la possibilità di attribuzione di responsabilità amministrativa in capo all'ente.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, costituiscono condotte sanzionabili:

- la mancata osservanza delle procedure indicate o richiamate nel Modello;
- l'inosservanza degli obblighi informativi prescritti nel sistema di controllo;
- l'omessa o la non veritiera documentazione delle operazioni in conformità al principio di trasparenza;
- l'omissione dei controlli da parte dei soggetti responsabili;
- il mancato rispetto non giustificato degli obblighi formativi e di addestramento;
- l'omesso controllo sulla diffusione del Codice Etico da parte dei soggetti responsabili;
- l'adozione di atti volti ad eludere sistemi di controllo;
- l'adozione di comportamenti che espongano Volteco s.p.a., alla comminazione di sanzioni di cui al D.Lgs. 231/01.

4. Principi generali di commisurazioni delle sanzioni

Volteco S.p.A. prevede una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

Si è, pertanto, creato un sistema che sanziona tutte le infrazioni al Modello, dalla più grave alla più lieve, mediante un sistema di gradualità e, secondariamente, secondo il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

La commissione o il concorso nella commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/08 dunque è sanzionata dal Codice Penale, mentre, sul piano del rapporto di lavoro, le conseguenze non possono che essere quelle previste dagli artt. 2118 e 2119 c.c.

Pertanto, il presente Modello è da considerarsi parte integrante delle obbligazioni contrattuali dei destinatari, siano essi vincolati da rapporto di lavoro subordinato (dipendenti) o da altro rapporto contrattuale.

I comportamenti contrari al Modello possono costituire causa di risoluzione del rapporto contrattuale, ove si configuri un inadempimento nell'esecuzione del contratto.

Le regole che seguono integrano e non sostituiscono le norme di legge e le clausole della pattuizione collettiva in tema di sanzioni disciplinari.

Pertanto, fanno diretto riferimento alla l. 300/70 e s.m.i. c.d. Statuto dei Lavoratori, al CCNL di riferimento attualmente in vigore.

Ogni violazione del Modello e delle procedure stabilite in attuazione dello stesso da chiunque commesse devono essere immediatamente comunicate all'Organismo di Vigilanza.

Nella scelta e nella commisurazione delle sanzioni si applicano i seguenti criteri:

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO CODICE DISCIPLINARE**

D.Lgs. 231/2001

Rev. 0 del 02 - 11 - 2022

Pagina 7 di 12

- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica ed autonomia del soggetto autore della violazione;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza, e imperizia;
- esistenza di precedenti disciplinari, entro il limite dei ventiquattro mesi dalla loro applicazione;
- gravità della condotta, rapportata anche all'effettivo rischio a carico dell'ente ai sensi del D.Lgs. 231/01.

L'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

A tale proposito, avranno rilievo, in via generale, i seguenti elementi:

- tipologia dell'illecito compiuto;
- modalità di commissione della condotta;
- gravità della condotta;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;
- elemento soggettivo della condotta (distinzione tra dolo e colpa): intenzionalità del comportamento, o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- rilevanza degli obblighi violati;
- conseguenze in capo a Volteco S.p.A.

Ai fini dell'eventuale aggravamento o attenuazione della sanzione sono, inoltre, considerati i seguenti elementi:

- circostanze aggravanti (o attenuanti) nel cui ambito si è sviluppata la condotta illecita con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- comportamento tenuto successivamente al fatto;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidività dell'autore.

L'applicazione delle sanzioni indicate non pregiudica in ogni caso il diritto di Volteco S.p.A. di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

5. Misure applicabili nei confronti di dirigenti, quadri, impiegati ed operai

Le sanzioni applicabili nei confronti di dirigenti quadri, impiegati, ed operai sono:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a tre ore del minimo contrattuale di paga o stipendio e dell'indennità di contingenza;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
- licenziamento con preavviso;

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO CODICE DISCIPLINARE**

D.Lgs. 231/2001

Rev. 0 del 02 - 11 - 2022

Pagina 8 di 12

- licenziamento senza preavviso.

Volteco S.p.A. non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza aver preventivamente contestato, in forma scritta, l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Salvo il richiamo verbale, la contestazione deve essere effettuata in forma scritta, con specifica indicazione dei fatti costitutivi.

I provvedimenti disciplinari non possono essere comminati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla notifica della contestazione, nel corso dei quali il lavoratore può presentare giustificazioni, che si ritengono accolte se il provvedimento disciplinare non è comminato entro sei giorni successivi alla presentazione delle stesse.

Le giustificazioni possono essere presentate dal lavoratore anche verbalmente, con facoltà di farsi assistere da un membro della Commissione Interna o di un Rappresentante Sindacale Unitario, ovvero da soggetto da lui delegato, Volteco S.p.A. ne cura la verbalizzazione ai fini dell'archiviazione.

La comminazione del provvedimento deve essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti disciplinari diversi dal licenziamento possono essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, con o senza preavviso, potrà essere impugnato secondo le procedure previste dalla normativa vigente e dall'art. 18 l. 300/70 s.m.i c.d. Statuto dei Lavoratori.

Non si tiene conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi 24 mesi dalla loro applicazione.

Potranno essere comminate sanzioni disciplinari al lavoratore che contravvenga agli obblighi di cui all' art. 20 D.Lgs. 81/08, alla normativa ambientale, nonché contravvenga a quanto indicato nel Codice Etico o nelle rispettive parti speciali. Eventuali sanzioni comminate ai lavoratori ex D.Lgs. 81/08 e successive modifiche, ovvero seguito di violazione della normativa ambientale non escludono la possibilità di erogare provvedimenti disciplinari.

5.1 Richiamo verbale, ammonizioni scritte, multe, sospensioni

Incorre nei provvedimenti di richiamo verbale, ammonizione scritta, multa o sospensione il lavoratore che commette:

- violazione del Modello o del Codice Etico non direttamente connesse alle aree sensibili;
- violazioni connesse alle aree sensibili di minor gravità;
- mancato adempimento non giustificato degli obblighi formativi e di addestramento;
- qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene e alla sicurezza aziendali, alla tutela dell'ambiente, in relazione agli obblighi previsti nel Modello e nel Codice Etico.

Tali sanzioni si applicano in modo proporzionale alle violazioni contestate.

In particolare, l'ammonizione verbale, che può avere, a seconda dei casi, carattere di appunto o di rimprovero, è comminata quando sono riscontrate lacune non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere.

L'ammonizione scritta, avente carattere ammonitorio più specifico, è comminata nel caso di reiterazione delle mancanze, anche se lievi, e sia necessario preavvisare più gravi sanzioni.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO CODICE DISCIPLINARE**

D.Lgs. 231/2001

Rev. 0 del 02 - 11 - 2022

Pagina 9 di 12

Nel caso in cui l'ammonizione sia essa scritta o verbale, non abbia comportato una modifica, in senso positivo, del comportamento del destinatario, o in caso di violazioni più gravi, tali da far ritenere il mero rimprovero inadeguato possono essere inflitte le seguenti sanzioni:

- a) multa fino ad un importo equivalente a due ore del minimo contrattuale di paga;
- b) nei casi di maggior gravità o di recidiva, la sospensione dal lavoro per un massimo di giorni tre.

5.2 Licenziamento con preavviso

È la sanzione prevista per le ipotesi in cui il lavoratore commetta violazioni del Modello e del Codice Etico nelle aree sensibili di maggior rilievo e gravità rispetto a quelle per cui sono previste le ammonizioni scritte, le multe e le sospensioni.

In particolare il licenziamento con preavviso si applica in caso di violazioni tali da far venire meno la fiducia di Volteco S.p.A. nei confronti del lavoratore, e tuttavia non siano così gravi da configurare l'ipotesi del licenziamento senza preavviso.

La sanzione è applicabile nei seguenti casi:

- insubordinazione e mancata osservanza agli ordini impartiti dal superiore;
- abbandono del posto di lavoro da parte del personale cui siano state specificamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo;
- sottrazione, distruzione, alterazione della documentazione prevista ex D.Lgs. 231/01;
- recidiva in qualunque delle violazioni per le quali sono previste le ammonizioni scritte, multe e sospensioni, quando siano decorsi due anni dalla loro comminazione.

5.3 Licenziamento senza preavviso

La sanzione del licenziamento senza preavviso è applicabile qualora il lavoratore che provochi a Volteco S.p.A. grave pregiudizio morale o materiale che possa determinare la concreta applicazione a carico della stessa di profili di responsabilità ex D.Lgs. 231/01, o qualora il lavoratore compia in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro azioni che costituiscono reato.

La sanzione è applicabile nel caso di:

- grave insubordinazione o mancata osservanza degli ordini, direttive impartite dagli organi apicali;
- sottrazione, distruzione alterazione della documentazione prevista ex D.Lgs. 231/01;
- sentenza di condanna passata in giudicato, ivi compresa la sentenza di applicazione pena ex art. 444 c.p.p., in relazione ai reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.

5.4 Sospensione cautelare non disciplinare

In caso di licenziamento per giusta causa Volteco S.p.A. può disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore per il tempo intercorrente tra la contestazione degli addebiti e la comunicazione della decisione aziendale.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO CODICE DISCIPLINARE**

D.Lgs. 231/2001

Rev. 0 del 02 - 11 - 2022

Pagina 10 di 12

In caso di commissione di mancanze che possono comportare l'applicazione della sanzione del licenziamento senza preavviso, Volteco S.p.A. può predisporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato per un periodo massimo di giorni sei.

Volteco S.p.A. provvederà a comunicare in forma scritta al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento, e ne esamina le deduzioni contrarie.

6. Misure applicabili nei confronti degli amministratori, sindaci o dei membri dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazione del Modello o del Codice Etico da parte dell'Amministratore Unico l'Organismo di Vigilanza provvede tempestivamente ad informare l'Amministratore Unico stesso ed il Collegio Sindacale.

Particolare rilevanza assumono le violazioni commesse dall'Amministratore Unico o da un soggetto da questi delegato o dotato di procura, che non abbia saputo individuare ed eliminare le violazioni al Modello e la commissione di reati.

All'Amministratore Unico spetterà assumere le iniziative più opportune ed adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto e, nei casi più gravi.

Qualora le violazioni commesse riguardino l'Amministratore Unico spetterà al Collegio Sindacale assumere le iniziative più opportune ed adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto e, nei casi più gravi, potrà procedere anche alla revoca della carica e/o dell'incarico, previa idonea comunicazione ai Signori Soci.

Qualora il Collegio Sindacale non fosse stato nominato, o per qualsiasi ragione non fosse nelle condizioni di operare, spetterà all'Organismo di Vigilanza inviare idonea comunicazione informativa in merito alla violazione imputabile all'Amministratore Unico e alla sua gravità ai Signori Soci, per le valutazioni di competenza.

Nell'ambito delle infrazioni sanzionabili ai sensi del presente Sistema Disciplinare debbono ricomprendersi espressamente anche le ipotesi di comportamento negligente e/o imperizia da parte dei componenti dell'Organismo di Vigilanza e dell'Amministratore Unico che abbiano dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello Organizzativo.

Il mancato adempimento dell'obbligo di comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza delle violazioni del Modello Organizzativo e di ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del D.Lgs. 231/2001 configura comportamento sanzionabile.

Sono, infatti, suscettibili di sanzione i seguenti comportamenti dell'Amministratore Unico, dei soggetti all'uopo delegati, dei componenti il Collegio Sindacale, dei componenti dei membri dell'Organismo di Vigilanza:

- in caso di violazione non grave di una o più regole comportamentali o procedurali previste nel Modello Organizzativo, l'Amministratore Unico o dei soggetti dallo stesso delegati o dotati di procura, dei componenti il Collegio Sindacale, i componenti dei membri dell'Organismo di Vigilanza incorrono nel richiamo scritto all'osservanza del Modello stesso;
- in caso di violazione delle procedure interne previste dal Modello Organizzativo, ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO CODICE DISCIPLINARE**

D.Lgs. 231/2001

Rev. 0 del 02 - 11 - 2022

Pagina 11 di 12

Vigilanza delle informazioni prescritte, non osservi i provvedimenti adottati dall'Organismo di Vigilanza; ometta di svolgere controlli, ecc. l'Amministratore Unico o dei soggetti dallo stesso delegati o dotati di procura, dei componenti il Collegio Sindacale, incorrono nella multa per una somma da determinarsi (da parte dell'Amministratore Unico nel caso non sia lo stesso interessato dalla contestazione) nel momento dell'irrogazione della sanzione;

- in caso di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello Organizzativo, nel caso in cui in tale comportamento sia ravvisabile una "irregolarità, trascuratezza o negligenza, oppure per inosservanza di leggi, regolamenti o degli obblighi di servizio da cui sia derivato un pregiudizio alla sicurezza ed alla regolarità del servizio, con gravi danni ai beni aziendali" l'Amministratore Unico o i soggetti dallo stesso delegati o dotato di procura, i componenti il Collegio Sindacale, i membri dell'Organismo di Vigilanza incorrono nella sospensione dall'incarico per un periodo da determinarsi (Amministratore Unico se estraneo alla vicenda) al momento dell'irrogazione della sanzione.

A seconda della gravità della condotta sono applicabili le seguenti sanzioni:

- il richiamo scritto;
- la diffida al rispetto puntuale di quanto contenuto nel Modello e nel Codice Etico;
- la decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo fino al 50%;
- la revoca dell'incarico.

In caso di violazione del Modello e del Codice Etico da parte di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, l'Amministratore Unico adotta gli opportuni provvedimenti a seconda della gravità della condotta, tenuto conto di quanto riportato nel regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

7. Misure applicabili nei confronti dei collaboratori esterni e partners

Le condotte dei collaboratori esterni e dei partner in contrasto con le disposizioni del Modello e del Codice Etico possono comportare la risoluzione del rapporto contrattuale. Nell'ambito dei rapporti con i soggetti Terzi, Volteco S.p.A. inserisce, nelle lettere di incarico e negli accordi contrattuali, apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione del Modello, l'applicazione delle misure sopra indicate.

Qualsiasi comportamento posto in essere (es. da consulenti, collaboratori, agenti, procuratori ed i Terzi che intrattengono rapporti con l'Azienda) in contrasto con le regole di cui al Modello Organizzativo determina, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti, l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale, pregiudicata la tutela civile e penale.

Tali comportamenti in contrasto con quanto disposto nel Modello Organizzativo, in tutti i suoi elementi, verranno comunicati all'Organismo di Vigilanza che, riferirà tempestivamente e per iscritto all'Amministratore Unico.

Volteco S.p.A. si riserva, comunque, il diritto di promuovere un'azione di risarcimento dinanzi alle competenti sedi giudiziarie per una migliore tutela dei propri interessi.

Sono, inoltre, suscettibili di sanzione i seguenti comportamenti dei Terzi:

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO CODICE DISCIPLINARE**

D.Lgs. 231/2001

Rev. 0 del 02 - 11 - 2022

Pagina 12 di 12

- in caso di violazione non grave di una o più regole comportamentali o procedurali previste nel Modello Organizzativo, il Terzo incorre nella diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
- in caso di violazione delle procedure previste dal Modello Organizzativo, quali omessa osservanza delle procedure prescritte, omessa comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, omessa osservanza delle indicazioni Aziendali sulla base delle osservazioni formulate dall'Organismo di Vigilanza, ometta di svolgere controlli, ecc., al Terzo sarà applicata una penale, prevista in contratto o nella lettera di incarico, del 10% del corrispettivo pattuito in favore dello stesso Terzo;
- in caso di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello Organizzativo, nel caso in cui in tale comportamento sia ravvisabile una "irregolarità, trascuratezza o negligenza, oppure per inosservanza di leggi, regolamenti o degli obblighi di servizio da cui sia derivato un pregiudizio alla sicurezza ed alla regolarità del servizio, con gravi danni ai beni di Volteco S.p.A. o di terzi", il Terzo incorre nella sospensione dall'incarico per un periodo da determinarsi, da parte dell'Amministratore Unico nel momento dell'irrogazione della sanzione.

8. Validità e comunicazione

Il presente Codice disciplinare entra in vigore laddove alla data deliberata dall'Amministratore Unico di Volteco S.p.A.; non è individuata una scadenza fatto salvo ogni esigenza di revisione che emerga in occasione dell'attività di revisione annuale, ovvero di modifiche legislative.

Le disposizioni contenute nel presente documento, in ragione del loro valore disciplinare sono vincolanti per tutti i dipendenti e tutti i soggetti destinatari (indipendentemente dalla qualifica – operai, impiegati, quadri, dirigenti, responsabili di funzione) e debbono essere portate a conoscenza di tutti sia mediante affissione di una copia del sistema disciplinare in bacheca, sia mediante specifici strumenti di comunicazione (quali a titolo meramente esemplificativo non esaustivo, la pubblicazione sulla rete intranet).

Il presente Sistema disciplinare è comunicato ai componenti il Collegio Sindacale.

Nei confronti dei terzi che intrattengono relazioni economiche con l'Azienda, Volteco S.p.A. si impegna a portare a conoscenza degli stessi il contenuto del modello attraverso l'inserimento sul sito aziendale del Codice etico e l'inserimento nei contratti di idonee clausole volte a comunicare l'adozione del Modello e le conseguenze in caso di violazione dello stesso.