


|   |   |   |                  |
|---|---|---|------------------|
| <br>Gruppo <b>San Polo</b> | <i>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001</i> |   | Ed. 00 – Rev. 02 |
|   | <b>ALL. 2</b>   | <b>SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO</b> | DATA 30/09/2025  |



Gruppo **San Polo**

## ITALPACK S.r.l.


Sede Legale in Montechiarugolo (PR), Via Solari 119/TER, fraz. Tortiano

### MODELLO

#### DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO


ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231  
sulla “Responsabilità Amministrativa delle Imprese”

### **ALLEGATO 2 – SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO**

|   |   |   |                  |
|---|---|---|------------------|
| <br>Gruppo <b>San Polo</b> | <i>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001</i> |   | Ed. 00 – Rev. 02 |
|   | <b>ALL. 2</b>   | <b>SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO</b> | DATA 30/09/2025  |


## STATO DELLE REVISIONI

|             |             |  |
|-------------|-------------|--|
| <b>02</b>   | 30/09/2025  | SOSTITUZIONE LOGO AZIENDALE                        |
| <b>01</b>   | 10/03/2025  | INTEGRAZIONE § 5 CON RICHIAMO AL D.LGS. N. 24/2023 |
| <b>00</b>   | 06/07/2023  | PRIMA EMISSIONE                                    |
| <b>REV.</b> | <b>DATA</b> | <b>DESCRIZIONE</b>                                 |

|   |   |   |                  |
|---|---|---|------------------|
| <br>Gruppo <b>San Polo</b> | <i>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001</i> |   | Ed. 00 – Rev. 02 |
|   | <b>ALL. 2</b>   | <b>SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO</b> | DATA 30/09/2025  |

## Sommario

|   |   |
|---|---|
| <b>STATO DELLE REVISIONI</b> .....  | 2 |
| 1. Obiettivo e campo di applicazione .....  | 4 |
| 2. I soggetti destinatari.....  | 4 |
| 3. L'Organismo di Vigilanza .....   | 5 |
| 4. Guida alla valutazione.....  | 5 |
| 5. Le condotte rilevanti.....   | 5 |
| 6. Le sanzioni.....   | 6 |
| 7. Sistema sanzionatorio dei dipendenti .....   | 7 |
| 8. Sistema sanzionatorio dei Dirigenti (Apicali, Direttore Generale e Dirigenti con delega di funzioni ai sensi dell'art. 16 D.Lgs 81/08 e non Apicali) ..... | 8 |
| 9. Misure nei confronti di un membro del Consiglio di Amministrazione (CdA) .....   | 8 |
| 10. Misure nei confronti dei Terzi destinatari .....  | 8 |

|   |   |   |                  |
|---|---|---|------------------|
| <br>Gruppo <b>San Polo</b> | <i>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001</i> |   | Ed. 00 – Rev. 02 |
|   | <b>ALL. 2</b>   | <b>SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO</b> | DATA 30/09/2025  |

## 1. Obiettivo e campo di applicazione

Quanto di seguito esposto costituisce il sistema disciplinare previsto dal MOGC in ottemperanza agli art. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001.

Il presente sistema disciplinare è portato a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in locali del luogo di lavoro accessibili a tutto il personale. Per gli altri soggetti è inserito nel rapporto contrattuale.

Considerata la gravità delle conseguenze per la Società in caso di inosservanza del MOGC e del Codice Etico da parte dei dipendenti, dirigenti, amministratori e collaboratori, ogni singola violazione è assoggettata alle sanzioni disciplinari di seguito indicate, fermo che, in ogni caso, ciascuna di esse si configura come una violazione dei doveri di diligenza e fedeltà idonea a ledere, nei casi più gravi, il rapporto di fiducia con la Società stessa.

L'applicazione del sistema disciplinare è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente instaurato dall'Autorità giudiziaria, qualora il comportamento da censurare valga ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.lgs. n. 231/2001.

È comunque fatta salva la facoltà della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del MOGC da parte dei soggetti di cui all'art. 5, co. 1 del D.lgs. n. 231/2001.

La responsabilità di applicazione ricade sul Consiglio di Amministrazione e sull'Organismo di Vigilanza che ha compiti di vigilanza sulla corretta valutazione del MOGC e sulla sua efficacia. Il sistema disciplinare di seguito descritto si potrà pertanto attivare anche su segnalazione dell'Organismo di vigilanza al vertice aziendale.

Le sanzioni disciplinari sono applicate ai dipendenti della Società nel rispetto delle procedure, disposizioni e garanzie previste dallo Statuto dei Lavoratori, dal CCNL di categoria applicabile e dai contratti di lavoro individuali.


Nota: si ricorda che il presente sistema disciplinare integra e non sostituisce il più generale sistema sanzionatorio inerente i rapporti tra datore di lavoro e dipendente ed alle disposizioni legislative vigenti.

## 2. I soggetti destinatari

Sono tenuti all'osservanza del Codice Etico e delle prescrizioni del MOGC e sono quindi destinatari del presente sistema disciplinare:

- a) i soggetti che nell'ambito della Società rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché di persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa (Soggetti Apicali);
- b) le persone sottoposte alla direzione e vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (Dipendenti);
- c) altri soggetti che, a vario titolo, intrattengono rapporti contrattuali con la Società o operano direttamente o indirettamente con essa (Terzi destinatari).

Sono sottoposti all'altrui direzione e vigilanza i dipendenti legati alla Società da un

|   |   |   |                  |
|---|---|---|------------------|
| <br>Gruppo <b>San Polo</b> | <i>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001</i> |   | Ed. 00 – Rev. 02 |
|   | <b>ALL. 2</b>   | <b>SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO</b> | DATA 30/09/2025  |

rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuto (dirigenti non apicali, quadri, impiegati, operai, ecc.).

Gli altri destinatari del MOGC e del relativo sistema disciplinare sono, a titolo meramente esemplificativo, coloro che intrattengono un rapporto di lavoro non di natura subordinata (collaboratori a progetto, consulenti, lavoratori somministrati), i procuratori e agenti che operano in nome e/o per conto della Società, i contraenti e i partner commerciali (fornitori, subappaltatori, ecc.), i soggetti che svolgono compiti e funzioni specifiche nell'ambito della tutela della salute e sicurezza sul lavoro (i medici competenti, e, qualora esterni, i RSPP).

### 3. L'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di vigilanza, nell'ambito delle sue attività di vigilanza e controllo sull'osservanza del Codice Etico e del MOGC, può segnalare o richiedere l'applicazione delle sanzioni all'organo dirigente. Ogni contestazione di addebito disciplinare deve essere comunicata senza ritardo all'Organismo di Vigilanza.

### 4. Guida alla valutazione

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche vengono applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in considerazione degli elementi di seguito elencati:

- a) elemento soggettivo della condotta, a seconda del dolo o della colpa;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) livello di responsabilità gerarchica o tecnica;
- d) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti esperienze lavorative, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- e) eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la mancanza;
- f) comportamenti che possano compromettere, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del MOGC.


Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, potrà essere applicata la sanzione più grave.

### 5. Le condotte rilevanti

Ai fini del presente sistema disciplinare costituiscono violazione del MOGC tutte le condotte commissive od omissive (anche colpose), idonee a pregiudicare l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati di cui al D.lgs. n. 231/2001.

Nello specifico, costituisce illecito disciplinare:

- a) la violazione dei principi e delle norme comportamentali contenute nel Codice Etico e nel MOGC;
- b) la violazione delle procedure e dei protocolli formalizzati nel MOGC (Parte


|   |   |   |                  |
|---|---|---|------------------|
| <br>Gruppo <b>San Polo</b> | <i>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001</i> |   | Ed. 00 – Rev. 02 |
|   | <b>ALL. 2</b>   | <b>SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO</b> | DATA 30/09/2025  |

- Speciale);
- c) la mancata incompleta o non veritiera documentazione delle attività svolte in ciascuno dei processi sensibili, come prescritto nelle procedure di cui al MOGC;
  - d) la violazione degli obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
  - e) l'ostacolo ai controlli e/o l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni e alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e all'Organismo di Vigilanza, ovvero altre condotte idonee a violare o eludere i sistemi di controllo previsti dal MOGC;
  - f) l'omissione o la violazione di qualsiasi prescrizione del MOGC finalizzata a garantire la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, ovvero a prevenire inquinamento o danni ambientali;
  - g) le azioni volte a violare o eludere le misure poste dalla Società a tutela dei segnalanti;
  - h) le azioni di carattere discriminatorio, ovvero le sanzioni disciplinari o gli ulteriori atti a carattere ritorsivo nei confronti dei soggetti che abbiano segnalato agli organi competenti condotte, attività ed eventi illeciti e, in generale, violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo;
  - i) l'abuso, ovvero l'utilizzo doloso o gravemente colposo, scorretto o strumentale ad interessi propri o di terzi, del sistema di whistleblowing, adottato da Italtapack ai sensi del D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, nonché la violazione:
    - degli obblighi di tutela della riservatezza e dei dati personali del segnalante e degli altri soggetti tutelati dal citato decreto;
    - degli strumenti predisposti da Italtapack a garantire le tutele di cui al punto precedente.

## 6. Le sanzioni

Il mancato rispetto o la violazione delle norme di legge, commissive od omissive (anche colpose), dei principi generali del presente documento, delle regole di comportamento imposte dal Codice Etico e delle procedure aziendali, ad opera di lavoratori dipendenti dell'organizzazione, costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare.

- **Richiamo verbale**
- **Ammonizione scritta** nelle ipotesi di:
  - Recidiva nell'arco di un biennio dei casi di violazione colposa di procedure e/o prescrizioni e di errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore aventi rilevanza esterna o rilevanza nel contesto dell'applicazione della normativa vigente in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, ambientale e di sicurezza dei dati
- **Multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria** calcolata sul minimo tabellare; che 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 MOGC; quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo:
  - l'inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico o funzionale;
  - la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle procedure e dalle

|   |   |   |                  |
|---|---|---|------------------|
| <br>Gruppo <b>San Polo</b> | <i>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001</i> |   | Ed. 00 – Rev. 02 |
|   | <b>ALL. 2</b>   | <b>SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO</b> | DATA 30/09/2025  |


prescrizioni indicate nel MOGC, nell'ipotesi in cui essi hanno riguardato o riguardano un procedimento di cui una delle parti necessarie è la Pubblica Amministrazione.

- **Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione** fino ad un massimo di tre giorni - nei casi di gravi violazioni di procedure e prescrizioni.  
A titolo esemplificativo ma non esaustivo si applica la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione in caso di:
  - inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe attribuite con riguardo ad atti e documenti verso la Pubblica Amministrazione;
  - omessa vigilanza dei superiori gerarchici e/o funzionali sul rispetto delle procedure e prescrizioni del MOGC da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni, nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
  - false o infondate segnalazioni relative a violazioni del MOGC e del Codice etico.
  
- **Licenziamento con preavviso** nei casi di reiterata grave violazione delle procedure e prescrizioni aventi rilevanza esterna nello svolgimento di attività nelle aree / attività a rischio reato individuate nel MOGC, anche con particolare riguardo all'applicazione della normativa vigente in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e ambientale.
  
- **Licenziamento senza preavviso** per mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro (cd. giusta causa), quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo:
  - violazione di procedure e prescrizioni del MOGC aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti nel D.lgs. n. 231/2001 e successive modifiche, tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;
  - violazione e/o elusione del sistema 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'Organismo di Vigilanza in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
  - porre in essere condotte di carattere discriminatorio, ritorsivo o in violazione dei principi fondamentali e basilari del Codice Etico, nonché di norme di legge in genere.

Per quanto riguarda l'accertamento delle violazioni, la competenza è riservata di concerto all'Organismo di Vigilanza ed alla Direzione di Italtapack, a quest'ultima compete l'irrogazione della sanzione.

## 7. Sistema sanzionatorio dei dipendenti

Ai dipendenti sottoposti alla direzione e alla vigilanza dei soggetti in posizione apicale che violano le prescrizioni del Codice Etico e del MOGC, ferma la preventiva contestazione e l'applicazione della procedura di cui all'art. 7 della L. n. 300/1970,

|   |   |   |                  |
|---|---|---|------------------|
| <br>Gruppo <b>San Polo</b> | <i>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001</i> |   | Ed. 00 – Rev. 02 |
|   | <b>ALL. 2</b>   | <b>SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO</b> | DATA 30/09/2025  |

sono, altresì, irrogabili le sanzioni previste dai CCNL dei settori di appartenenza, nel rispetto del principio di gradualità della sanzione e di proporzionalità della stessa.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

In via generale, costituisce disciplinare, ai fini dell'applicazione delle sanzioni sopra indicate, ogni violazione da parte dei lavoratori subordinati della Società delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi degli artt. 2104 e 2105 c.c., dai CCNL di categoria e dai contratti individuali.

Nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e delle eventuali normative speciali applicabili, i provvedimenti disciplinari irrogabili ai dipendenti non dirigenti sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al CCNL applicato.

#### **8. Sistema sanzionatorio dei Dirigenti (Apicali, Direttore Generale e Dirigenti con delega di funzioni ai sensi dell'art. 16 D.Lgs 81/08 e non Apicali)**

In caso di violazione, da parte di dirigenti, dei principi di comportamento indicati nel MOGC, nel Codice Etico e nelle procedure, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili, in funzione del rilievo e della gravità delle azioni commesse e comunque ferma la preventiva contestazione ed il rispetto di quanto previsto dall'art. 7 della L. n. 300/1970 e dal vigente CCNL, le misure ritenute più idonee fra quelle sopra elencate.

Per violazioni del Codice Etico e, più in generale, delle regole introdotte dal Modello di Organizzazione gestione e controllo, la prima opportunità (rimprovero verbale) non si applica.

La gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni stesse restano di competenza dell'Amministratore Unico.


Nei contratti individuali stipulati con i dirigenti della Società, o in apposita lettera sottoscritta per accettazione, sono espressamente indicati gli inadempimenti alle prescrizioni del MOGC loro riferite che possono comportare la risoluzione anticipata del rapporto.

#### **9. Misure nei confronti di un membro del Consiglio di Amministrazione (CdA)**

In caso di violazione della normativa vigente, del MOGC o del Codice etico da parte di un membro del CdA, gli altri membri del CdA, l'Organismo di Vigilanza informa l'Assemblea dei Soci, i quali adotteranno le determinazioni del caso che, a seconda della gravità della violazione, possono consistere anche nella sospensione della carica per un periodo compreso fra un mese e sei mesi e nella revoca della stessa.

#### **10. Misure nei confronti dei Terzi destinatari**

La violazione da parte di collaboratori, consulenti, fornitori, subappaltatori e partner commerciali comunque denominati o altri soggetti aventi rapporti commerciali con la società delle prescrizioni e regole comportamentali contenute nel MOGC e nel Codice

|   |   |   |                                     |
|---|---|---|-------------------------------------|
| <br>Gruppo <b>San Polo</b> | <i>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001</i> |   | Ed. 00 – Rev. 02<br>DATA 30/09/2025 |
|   | <b>ALL. 2</b>   | <b>SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO</b> |                                     |

Etico, ovvero l'eventuale commissione, nell'ambito dei rapporti con la Società, di condotte rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

In particolare, i contratti devono prevedere l'applicazione di una penale ovvero di una clausola di risoluzione del rapporto per gli inadempimenti alle prescrizioni del MOGC e del Codice Etico loro riferite ed espressamente indicate, fatto salvo il diritto della Società al risarcimento dei danni subiti.