PAPIER GARDA S.r.l.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001

Codice Disciplinare

ELENCO DELLE REVISIONI

REV.	DATA	NATURA DELLE MODIFICHE	APPROVAZIONE
00	21.12.2023	Codice Disciplinare Prima Emissione	Consiglio di Amministrazione
01	12.12.2024	Codice Disciplinare Rev. 01	Consiglio di Amministrazione
02	14.11.2025	Codice Disciplinare Rev. 02	Consiglio di Amministrazione

INDICE

1. PREMESSA 4
1.1 I principali riferimenti normativi nel Codice Disciplinare 4
1.2 I Principi del Codice Disciplinare 5
1.3 Contenuto e destinatari del Codice Disciplinare 5
2. LAVORATORI DIPENDENTI (QUADRI, IMPIEGATI E OPERAI) 5
3. DIRIGENTI 7
4. AMMINISTRATORI, SINDACI E REVISORI 7
5. SOGGETTI ESTERNI (LAVORATORI AUTONOMI, PARASUBORDINATI, FORNITORI) 8
6. ISTRUTTORIA E APPLICAZIONE DELLE SANZIONI 8

1. PREMESSA

Il sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito "Modello") e del Codice Etico è da considerarsi elemento indispensabile del Modello stesso e strumento per garantirne la sua efficace attuazione.

Al riguardo l'art. 6, comma 2, lettera e) del Decreto Legislativo 231/01 (di seguito "Decreto") prevede che i Modelli di organizzazione e gestione debbano "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

Anche l'art. 7, comma 4, lettera b) del Decreto stabilisce che l'efficace attuazione del Modello richiede anche "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

Papiergarda S.r.l. ha costruito il proprio sistema disciplinare, riportato nel presente documento, basandosi sulla disciplina degli articoli sopra menzionati, delle pronunce giurisprudenziali e sulle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria.
Il Codice Disciplinare è diffuso a tutti i prestatori di lavoro ed è portato a conoscenza anche mediante affissione nelle bacheche aziendali.

1.1 I principali riferimenti normativi nel Codice Disciplinare

- Le norme di legge in materia: in particolare l'art. 7 della Legge 300/70 (Statuto dei Lavoratori), l'art. 2104 del c.c. (diligenza del prestatore di lavoro), l'art. 2105 del c.c. (obbligo di fedeltà), l'art. 2106 c.c. (sanzioni disciplinari) l'art. 2118 c.c. (recesso dal contratto) e l'art. 2119 c.c. (recesso per giusta causa);
- le disposizioni del contratto collettivo applicabile: Assologistica e Trasporto Merci del 01/08/2013 (di seguito il CCNL) e Contratto Collettivo Nazionale Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi (Confindustria);
- l'art. 1176 (diligenza nell'adempimento), 1218 c.c. (responsabilità del debitore) e 1456 (clausola risolutiva espressa);
- l'art. 13 D.lgs. 39/10 (Conferimento, revoca e dimissioni dall'incarico, risoluzione del contratto revisore legale dei conti);
- l'art. 1382 c.c. (effetti della clausola penale) e l'art. 1456 (clausola risolutiva espressa);
- le norme relative a salute e sicurezza: art. 20 D.lgs. 81/08;
- D. lgs 24/2023 "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";
- Linee Guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Le sanzioni previste nel Codice Disciplinare, parte integrante del Modello di organizzazione gestione e controllo, hanno la stessa natura disciplinare delle disposizioni di cui all'art. 7 dello

Statuto dei Lavoratori e sue successive modifiche e delle sanzioni disciplinari previste dall'art. 32 del CCNL e sue successive modifiche.

1.2 I Principi del Codice Disciplinare

Il Codice Disciplinare ha una funzione preventiva, l'inosservanza del Modello e del Codice Etico comporta l'attivazione di un meccanismo sanzionatorio interno, tempestivo ed immediato da parte di Papiergarda S.r.l..
L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, al fine di contrastare gli eventuali comportamenti prodromici alla commissione dei reati ex Decreto Legislativo 231/01.
L'individuazione della sanzione avviene secondo il principio di adeguatezza e proporzionalità ed in relazione alla gravità del reato o, comunque, della violazione commessa ed assicurando, nei casi previsti dalla legge e dal CCNL, il coinvolgimento del soggetto interessato con la possibilità di giustificare il suo comportamento successivamente alla contestazione dell'addebito anche mediante la facoltà di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

1.3 Contenuto e destinatari del Codice Disciplinare

Il Codice Disciplinare di Papiergarda S.r.l. contiene:

- i fatti che sono considerati disciplinarmente rilevanti;
- le relative sanzioni in armonia con le norme di legge ed il CCNL;
- le procedure di contestazione e irrogazione delle sanzioni.

Le sanzioni individuate nel presente codice si applicano, con aspetti specifici, a:

- lavoratori dipendenti (che non rivestono la funzione di dirigente);
- lavoratori dirigenti;
- membri del Consiglio di Amministrazione;
- Revisore Legale;
- soggetti esterni che agiscono per conto di Papiergarda S.r.l. (lavoratori autonomi, lavoratori parasubordinati, fornitori, professionisti, etc.).

2. LAVORATORI DIPENDENTI (QUADRI, IMPIEGATI E OPERAI)

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti (quadri, impiegati ed operai), nel rispetto delle norme del Codice Civile, delle procedure di cui all'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori) e dell'articolo 32 del CCNL e loro successive modifiche, potranno essere:

- **il rimprovero verbale o il rimprovero scritto;**
- **multa in misura sino a 3 ore di normale retribuzione;**
- **sospensione della retribuzione fino a giorni;**
- **licenziamento con preavviso;**

- **licenziamento senza preavviso.**

Ad integrazione delle condotte già riportate nel CCNL si considerano sanzionabili, ai sensi del presente Codice Disciplinare e nel rispetto delle norme del Codice Civile, delle procedure di cui all'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori) e dell'articolo 32 del CCNL e loro successive modifiche, le seguenti condotte:

- inosservanza delle procedure, dei protocolli (generali e specifici), dei regolamenti previsti e richiamati nel Modello diretti ad attuare le decisioni e la formazione della Società in relazione ai reati da prevenire;
- inosservanza delle procedure per la gestione delle risorse finanziarie;
- inosservanza degli obblighi di documentazione delle attività previste dalle procedure, dai protocolli (generali e specifici) e dai regolamenti previsti e richiamati nel Modello per i processi a rischio;
- inosservanza dei principi e delle norme di comportamento presenti nel Codice Etico;
- inosservanza delle norme di comportamento definite nelle procedure, nelle istruzioni operative e nei manuali operativi;
- omissione degli obblighi derivanti dall'art. 20 del D.lgs. 81/08 in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro;
- ostacolo o elusione dei controlli dell'OdV, impedimento dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati ai controlli;
- omessa informativa all'OdV nonché all'organo dirigente relativamente a flussi informativi specificati nel Modello;
- omessa segnalazione delle inosservanze o irregolarità commesse da altri lavoratori e da soggetti apicali;
- violazione di tutte le disposizioni previste e disciplinate ai sensi del D.lgs. 24/2023;
- violazione delle misure adottate dalla Società a tutela del segnalante ai sensi del D.lgs. 24/2023, tra cui la riservatezza del segnalante e/o tutti gli atti di eventuale ritorsione nei confronti del segnalante;
- nell'effettuazione (dolosa o gravemente colposa) di segnalazioni tendenziose, discriminatorie o che comunque si rivelino infondate, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;

Nel caso di comportamenti penalmente rilevanti, Papiergarda S.r.l. si riserva di procedere a presentare denuncia o querela, nel rispetto di quanto previsto dalle leggi di riferimento.

La valutazione e la scelta della sanzione da irrogare tra quelle possibili previste deve tener conto della gravità delle condotte e della eventuale reiterazione del comportamento, in quanto reiterare un comportamento nel tempo costituisce sintomo di gravità della violazione.

Le contestazioni, che daranno luogo all'applicazione di sanzioni diverse dal semplice rimprovero verbale, devono essere necessariamente scritte, in modo da garantire la tracciabilità dell'applicazione nel sistema e i precedenti a carico del soggetto sanzionato.

3. DIRIGENTI

Nel rispetto delle norme di legge e, in particolare, del Codice Civile, dell'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori) e del Contratto Collettivo Nazionale Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi e loro successive modifiche, al dirigente o altro soggetto in posizione apicale potranno essere applicate le seguenti sanzioni:

- rimprovero verbale;
- licenziamento.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni, ai sensi degli articoli 1176 e 1218 e seguenti del Codice Civile, verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dirigente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico, all'intenzionalità del comportamento, nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta, ai sensi e per gli effetti del D.lgs. 231/2001, a seguito della condotta sanzionabile.

Le condotte sanzionabili sono le medesime attribuibili ai lavoratori dipendenti specificate al paragrafo 2.
La valutazione e la scelta della sanzione da irrogare tra quelle possibili devono tener conto della gravità e reiterazione delle condotte. La reiterazione delle condotte sopra segnalate costituisce sintomo di maggiore gravità delle violazioni.

4. AMMINISTRATORI, SINDACI E REVISORI

Agli amministratori e ai sindaci, se presenti, potranno essere applicate le seguenti sanzioni, in misura proporzionale alla gravità dell'infrazione commessa:

- richiamo verbale;
- revoca dell'incarico per giusta causa.

In conformità alle disposizioni del Codice civile, si individua nella revoca per giusta causa di cui agli articoli 2383, comma 3, e 2400, comma 2, la sanzione da prevedere per le infrazioni di maggiore gravità, quelle cioè che costituiscono la compromissione del rapporto fiduciario tra l'amministratore o il sindaco e i soci.

Il potere disciplinare nei confronti degli amministratori e dei sindaci è in capo all'assemblea dei soci che, nel rispetto delle norme del Codice Civile e dello Statuto societario e loro successive modifiche, è chiamata a decidere in merito alla eventuale revoca o azione di responsabilità nei confronti degli stessi.

Le condotte sanzionabili sono le medesime attribuibili ai lavoratori specificate al paragrafo 2.
La valutazione e la scelta della sanzione da irrogare tra quelle possibili devono tener conto della gravità e reiterazione delle condotte. La reiterazione delle condotte sopra segnalate costituisce sintomo di maggiore gravità delle violazioni.

Va in particolare evidenziato che qualora l'assemblea dovesse deliberare la revoca per giusta causa dovrà essere seguito l'iter previsto dall'art. 13 comma 3 D.lgs. 39/10 e sue successive modifiche.

5. SOGGETTI ESTERNI (LAVORATORI AUTONOMI, PARASUBORDINATI, FORNITORI)

Qualora i comportamenti in violazione del Modello o del Codice Etico fossero posti in essere da lavoratori autonomi, fornitori o altri soggetti che operano in forza di contratti per conto di Papiergarda S.r.l. l'unico provvedimento applicabile è la risoluzione del contratto ex articolo 1456 c.c.

Nei confronti di tali soggetti non sussiste alcun potere disciplinare da parte dei vertici della Società, salvo il potere di quest'ultima di intervenire sulla base del contratto attenendosi alla disciplina contrattuale prevista dal codice civile.

Le sanzioni dovranno corrispondere a quanto inserito nelle clausole contrattuali e alle norme di legge in materia specifica di ciascun rapporto (clausole risolutive espresse che facciano esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del Modello e del Codice etico ex art. 1456 c.c. ove applicabili e/o comminazione di penali ex art. 1382 c.c.).

6. ISTRUTTORIA E APPLICAZIONE DELLE SANZIONI

Alla notizia di un comportamento contrario alle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico e/o del d.lgs. 24/2023, il Comitato Whistleblowig, ed eventualmente l'Organismo di Vigilanza nel caso di violazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, procedono con l'apertura di una fase istruttoria volta a verificare la veridicità o la fondatezza delle violazioni pervenute.

L'OdV prende in esame tutte le segnalazioni al fine di verificare la fondatezza della notizia.

Nella fase di istruttoria è possibile richiedere informazioni, documenti e dati alle varie funzioni aziendali. Alla conclusione della fase istruttoria, i soggetti preposti assumono le proprie valutazioni in merito alla sussistenza o meno dell'infrazione, alle cause della stessa e alle eventuali necessità di interventi o azioni correttive.

In relazione del soggetto che ha commesso l'infrazione, il Comitato Whistleblowing e l'OdV, nel caso di coinvolgimento di quest'ultimo per le violazioni di cui al D.Lgs. 231/01, trasmettono l'esito dell'istruttoria ai seguenti organi:

- in caso di violazione commesse da lavoratori dipendenti, al datore di lavoro, all'organo dirigente al quale il medesimo lavoratore fa capo e, per conoscenza, a Group HR Director che, su indicazione e richiesta dei suddetti organi, darà avvio alla procedura di irrogazione della sanzione;
- in caso di violazioni dei membri del consiglio di amministrazione o del revisore, all'assemblea dei soci ai fini delle opportune delibere;
- in caso di violazioni commesse da soggetti esterni all'organo dirigente con il quale, per competenza funzionale, tali soggetti intrattengono le relazioni inerenti al rapporto contrattuale in essere e che darà avvio alla procedura di irrogazione delle sanzioni.