

SISTEMA DISCIPLINARE

di SV RECYCLING S.r.l.s. (di seguito "Ente")

Art. 1 - Definizione delle condotte rilevanti

Costituiscono violazioni del presente sistema disciplinare tutti i comportamenti, posti in essere dai Destinatari, in contrasto con le prescrizioni del Modello Organizzativo adottato ex D.Lgs. 231/2001, del Codice Etico, dei protocolli e delle procedure aziendali ad esso connessi, nonché l'omissione di azioni o comportamenti ivi prescritti.

Le sanzioni indicate e i processi di irrogazione delle medesime debbono altresì applicarsi anche con riferimento al mancato rispetto della procedura e delle istruzioni volte a regolamentare la segnalazione anonima (*whistleblowing*), e più specificatamente, ogniqualvolta:

- le misure di tutela del Segnalante siano state violate,
- sia stata effettuata con dolo o colpa grave una segnalazione rivelatasi infondata.

Il soggetto che percepisce la violazione ne dà immediata comunicazione all'Ente che adotta le misure più opportune previste dalla legge.

Resta salvo il risarcimento in caso di danni arrecati all'Ente.

Art. 2 - Destinatari

Sono destinatari del presente sistema disciplinare:

- I lavoratori dipendenti;
- Gli amministratori;
- I collaboratori, consulenti e altri soggetti aventi rapporti contrattuali con l'Ente.

Art. 3 - Sanzioni per i lavoratori dipendenti

Per i lavoratori con qualifica non dirigenziale, i comportamenti che costituiscono violazione del Modello e le relative sanzioni sono i seguenti:

- incorre nel provvedimento del rimprovero verbale il lavoratore che commette una lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o adozione di un comportamento di lieve negligenza non conforme alle prescrizioni del Modello ovvero ometta di segnalare o tollerare lievi irregolarità nell'osservanza del Modello commesse da altri lavoratori interni;
- incorre nel provvedimento del rimprovero scritto il lavoratore che commette una non grave trasgressione delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione alla Direzione nella sua funzione di vigilanza o tramite il meccanismo di segnalazione anonima delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o, adotta, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. A ciò si aggiunge mancanze punibili con il rimprovero verbale, quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, esse abbiano una maggiore rilevanza, omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità non gravi nell'osservanza del Modello commesse da altri lavoratori;
- incorre nel provvedimento della multa, non superiore all'importo di 4 ore della normale retribuzione, il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;
- incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio e dal trattamento retributivo per un periodo non superiore a 5 giorni il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal Modello o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, compia atti contrari all'interesse della stessa, ovvero mancanze punibili con il rimprovero scritto quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano carattere di maggiore rilevanza, nonché nei casi analoghi ove il lavoratore recidivo in mancanze sanzionate con il rimprovero scritto. A ciò si aggiunge omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità gravi nell'osservanza del Modello commesse da altri appartenenti al personale, o tali da esporre l'Ente

a una situazione oggettiva di pericolo o da determinare per essa riflessi negativi;

- incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso il lavoratore che, nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili, sia recidivo in comportamenti puniti con la sospensione fino a cinque giorni o con la multa;
- incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili, un comportamento doloso in violazione alle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'Ente delle misure previste dal Decreto.

I provvedimenti disciplinari sono irrogabili in conformità a quanto previsto dall'Articolo 7 della L. 300/1970 c.d. "Statuto dei Lavoratori" e successive modificazioni e integrazioni, oltre che dal CCNL di riferimento. Il procedimento disciplinare, propedeutico all'applicazione delle misure sopra indicate, trova la propria disciplina nella procedura aziendale di riferimento. Si precisa, in generale, che:

- non potrà essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito entro 20 giorni da quando il soggetto competente ad emettere la contestazione è venuto a conoscenza del fatto;
- per tutti i provvedimenti disciplinari, dovrà essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore, con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione;
- il provvedimento disciplinare non potrà essere emanato se non trascorsi 5 giorni da tale contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni;
- il provvedimento dovrà essere emanato entro 90 giorni dalla contestazione anche nel caso in cui il lavoratore non presenti alcuna giustificazione; e non si terrà conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari precedenti decorsi due anni dalla loro applicazione.

Art. 4 - Sanzioni per i dirigenti

In caso di violazione del Modello da parte di dirigenti, è prevista l'adozione dei provvedimenti più idonei in conformità a quanto previsto dal CCNL Dirigenti in considerazione del particolare vincolo fiduciario con l'Ente.

I comportamenti che costituiscono violazione del Modello e le relative sanzioni sono i seguenti:

- incorre nel provvedimento del rimprovero scritto il dirigente che non osservi quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o ricada in un comportamento all'evidenza negligente soprattutto in quanto non conforme alle prescrizioni del Modello, nonché ometta di segnalare o tollerare irregolarità nell'osservanza del Modello commesse da altri lavoratori;
- incorre nel provvedimento del licenziamento ex art. 2118 c.c. il dirigente che violi, gravemente e in modo colposo, le prescrizioni del Modello tale da configurare, o per la particolare natura della mancanza o per la sua recidività, un inadempimento "notevole" degli obblighi imposti dal Modello stesso ovvero adotti un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello che abbia esposto l'Ente a una situazione di oggettivo pericolo o tale da determinare per essa riflessi negativi, nonché ometta di segnalare o tollerare irregolarità nell'osservanza del Modello commessa da altri lavoratori. Resta inteso che tali omissioni o tolleranze debbano aver esposto l'Ente a una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare per l'Ente stesso riflessi negativi.
- incorre nel provvedimento del licenziamento per giusta causa (art. 2119 c.c.) il dirigente che violi le prescrizioni del Modello con un comportamento tale da comportare la possibile applicazione a carico dell'Ente delle sanzioni previste dal Decreto. Etti comportamenti (attivi o passivi) dovranno avere una gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale si è basato il rapporto di lavoro così da non più consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro.

Art. 5 - Sanzioni per gli amministratori e sindaci

In caso di violazione del Modello da parte di amministratori e sindaci, qualora nominati, il soggetto percettore della segnalazione deve darne

comunicazione all'Assemblea dei Soci per l'adozione dei provvedimenti del caso, ivi compresa la revoca del mandato. Resta salvo il risarcimento in caso di danni arrecati all'Ente.

Art. 6 - Sanzioni per collaboratori esterni

Il mancato rispetto del Modello da parte di collaboratori, consulenti o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con l'Ente può comportare la risoluzione del relativo contratto, fermo il risarcimento dei danni eventualmente causati.

Art. 7 - Procedimento di contestazione e irrogazione

Salvo quanto specificamente previsto negli articoli precedenti, in linea generale il soggetto percettore della violazione, comunica per iscritto l'addebito alla Direzione, o in caso sia responsabile la Direzione all'Assemblea, in quanto Organi competenti. L'Organo competente contesta l'addebito al soggetto interessato, il quale può presentare le proprie giustificazioni entro un termine ragionevole, in ogni caso non inferiore a 5 giorni. Decorso tale termine, l'Organo competente, valutate le difese addotte, procederà all'eventuale irrogazione della sanzione o adozione delle misure previste.

Art. 8 - Organi competenti

L'Organo competente per l'irrogazione delle sanzioni verso i lavoratori dipendenti e dirigenti è individuato nella Direzione, fermo il rispetto delle procedure previste dal CCNL applicabile.

Per gli amministratori e i sindaci, qualora nominati, l'organo competente è individuato nella Assemblea dei soci.

Per i collaboratori esterni provvede la Direzione.

Art. 9 - Pubblicità

Una sintesi del presente sistema disciplinare, comprensiva delle sanzioni applicabili, è resa nota mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Inoltre, una sintesi è trasfusa in apposita comunicazione ai



collaboratori esterni e copia integrale è consegnata a tutti i soggetti di nuova assunzione o destinatari di un nuovo contratto, mediante consegna cartacea o messa a disposizione in via elettronica.