

# RADIUS S.R.L.

Via Menarini, 32 - 40054 Budrio (BO)

P. IVA 02079181208

## SISTEMA DISCIPLINARE

*EX DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231*

### STATO DEL DOCUMENTO

Versione: **1.0**

Nome documento: **SD231**

Revisione: **00**

Approvato dal CDA di Radius in data:

08.05.2019

**SOMMARIO**

1. PREMESSA E SCOPO .....	pag. 2
2. SOGGETTI DESTINATARI .....	pag. 3
3. LE SANZIONI .....	pag. 3
4. PRINCIPI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI .....	pag. 4
5. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI .....	pag. 4
5.1 <i>Richiamo verbale o scritto</i> .....	pag. 5
5.2 <i>Multa non superiore alle quattro ore di retribuzione base</i> .....	pag. 5
5.3 <i>Sospensione dal servizio e dalla retribuzione sino a un massimo di 10 gg</i> .....	pag. 5
5.4 <i>Licenziamento disciplinare con o senza preavviso</i> .....	pag. 5
5.5 <i>Procedimento di contestazione</i> .....	pag. 6
6. PROVVEDIMENTI CAUTELARI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI .....	pag. 6
7. SANZIONI NEI CONFRONTI DI SOGGETTI CHE RIVESTONO FUNZIONI DI RAPPRESENTANZA, AMMINISTRATORI, COMPONENTI ODV.....	pag. 6
8. SANZIONI NEI CONFRONTI DI SOGGETTI TERZI.....	pag. 7
9. DIFFUSIONE DEL PRESENTE DOCUMENTO .....	pag. 8

## 1. Premessa e scopo

Radius S.r.l. ha deciso di adottare ed implementare modelli organizzativi conformi alla normativa prevista nel D.Lgs 231/2001.

Tale legge, in estrema sintesi, ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa degli enti per quei reati commessi nel loro interesse o vantaggio da soggetti in posizione apicale o sottoposti alla direzione di questi ultimi. La normativa 231 prevede tuttavia che, qualora l'Ente dimostri di avere adottato ed efficacemente attuato modelli organizzativi idonei a prevenire il reato poi concretizzatosi, la responsabilità rimarrà solo sul soggetto agente senza coinvolgere l'Ente. In particolare, all'art. 6 viene previsto, quale requisito imprescindibile del modello, che quest'ultimo debba introdurre un sistema disciplinare idoneo a punire eventuali violazioni del modello stesso.

E' opportuno precisare in questa sede, per una corretta lettura e comprensione del presente documento, come per violazione del modello si intende non solo la mancata osservanza delle procedure e regole indicate nel Modello, ma anche la violazione dei principi del Codice Etico, parte integrante del modello 231 ed in generale qualsiasi inosservanza di quanto contenuto nei documenti del modello stesso e nelle procedure aziendali.

L'istaurazione di un procedimento disciplinare nei confronti dei soggetti destinatari del presente codice prescinde da eventuali procedimenti giudiziari promossi nei confronti dell'ente o dei suoi dipendenti e collaboratori relativi alla violazione contestata.

L'obbiettivo del sistema disciplinare è infatti quello di scoraggiare la realizzazione di pratiche criminose da parte dei destinatari, punendo comportamenti che violino i principi di condotta espressi nei documenti costituenti il Modello e nel Codice Etico, nonché norme di legge e convenzionali. Pertanto il sistema disciplinare si attiva anche nel caso di violazioni di procedure aziendali che, pur non configurando ipotesi di reato ai sensi del D.Lgs 231/2001, sono da considerarsi rilevanti per i riflessi negativi sull'azienda, sia in termini di costi economici, sia legali, sia reputazionali.

Il presente sistema integra il più generale sistema sanzionatorio inerente i rapporti tra datore di lavoro e dipendente, intendendosi richiamate integralmente a tal fine le disposizioni previste nel CCNL applicabile e tutte le norme di legge e convenzionali.

Infine, pare opportuno precisare che nel presente sistema disciplinare saranno previste sanzioni anche nei confronti di soggetti non facenti parte dell'organizzazione aziendale (definiti "soggetti terzi" nel successivo paragrafo) e quindi non sottoposti al potere direttivo ed organizzativo del datore di lavoro,

quali, a titolo esemplificativo, fornitori e consulenti esterni. Per tali soggetti saranno previste clausole *ad hoc* da inserire nei contratti con le quali le violazioni del modello saranno sanzionate.

La circostanza di prevedere sanzioni nei confronti dei suddetti soggetti deriva dal fatto che condotte poste in essere da questi ultimi possono avere ripercussioni sulla responsabilità amministrativa della società. Per meglio comprendere tale concetto si pensi al caso in cui un agente di commercio (legato a Radius quindi non da un rapporto di lavoro subordinato ma da un contratto di agenzia) corrompa un pubblico funzionario per permettere all'azienda di vincere una gara di appalto. In questo caso è chiaro che l'azione criminosa dell'agente, comportando un vantaggio economico anche per l'ente, coinvolgerà l'azienda nel procedimento penale eventualmente promosso, con potenziali danni al patrimonio aziendale.

## **2. Soggetti destinatari**

I soggetti tenuti all'osservanza del presente codice sono:

- a) I dipendenti della società, ossia tutti coloro che hanno con Radius S.r.l un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato, indipendentemente dal tipo di contratto e dal loro inquadramento o livello;
- b) I soggetti in posizione apicale, intendendosi con tale definizione gli amministratori o coloro che hanno la legale rappresentanza dell'ente, quali il Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore delegato;
- c) I componenti dell'Organismo di Vigilanza, ossia coloro che sono deputati a verificare la corretta applicazione e l'attualità del modello ai sensi del D.Lgs 231/2001;
- d) I soggetti terzi, ossia tutti coloro che a vario titolo collaborano o prestano la loro attività lavorativa per conto, o a favore, di Radius srl, quali, ad esempio, agenti di commercio, i consulenti, i fornitori ecc..

## **3. Le sanzioni**

In questo paragrafo sono elencate le sanzioni applicabili ai soggetti dipendenti in caso di violazione delle disposizioni contenute nel modello:

- a) Richiamo verbale;
- b) Richiamo scritto;
- c) Multa non superiore a quattro ore di retribuzione base;

- d) Sospensione dal servizio e dalla retribuzione sino ad un massimo di dieci giorni;
- e) Licenziamento disciplinare con o senza preavviso;

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale deve essere contestata la violazione scritta al lavoratore, indicando in modo specifico e puntuale il comportamento che gli viene addebitato sottolineando il contrasto con le disposizioni del modello.

#### **4. Principi di commisurazione delle sanzioni**

L'irrogazione delle sanzioni dovrà tenere conto dei principi di adeguatezza e proporzionalità. In particolare, dovranno essere tenuti presenti i seguenti elementi:

- Tipologia dell'illecito compiuto;
- Modalità di commissione della condotta;
- Gravità della condotta;
- Ravvedimento operoso;
- Livello gerarchico all'interno dell'ente;
- Elemento soggettivo (dolo o colpa);
- Grado di colpa o dolo;
- Rilevanza degli obblighi violati;
- Danno per la società (sia economico che di immagine), anche potenziale;
- Apertura di procedimento giudiziale conseguente alla violazione commessa nei confronti dell'ente.

Ai fini di un eventuale aggravamento o attenuazione delle sanzioni irrogate, saranno presi in considerazione elementi quali la recidività del comportamento del soggetto agente, il ravvedimento operoso, il livello di professionalità, il concorso con altre persone, il numero di disposizioni violate con un'unica condotta. In tale ultimo caso sarà irrogata la sanzione prevista per la violazione più grave.

#### **5. Sanzioni nei confronti dei dipendenti**

Di seguito vengono riportate le sanzioni previste nei confronti dei dipendenti. Le condotte di seguito illustrate devono ritenersi a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo.

### *5.1 Richiamo verbale o richiamo scritto*

Il richiamo verbale sarà adottato nei confronti del dipendente in caso di lieve inosservanza delle norme previste nel Codice Etico, nel modello e nelle procedure aziendali. Si ha “lieve inosservanza” quando le condotte siano caratterizzate da colpa e non da dolo e non abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la società.

Il richiamo scritto è previsto nel caso di reiterazione di condotte di cui sopra e nella mancata segnalazione o tolleranza di irregolarità non gravi commesse da soggetti sottoposti o da altro personale dell'ente.

### *5.2 Multa non superiore alle quattro ore di retribuzione base*

Incorre in questa sanzione il lavoratore che violi le procedure e le regole previste nel modello nelle aree di rischio, che agisca con negligenza ed in difformità a regolamenti e leggi, che non osservi gli obblighi di comunicazione all'ODV o non si adegui ai provvedimenti adottati da quest'ultimo.

### *5.3 Sospensione dal servizio e dalla retribuzione sino ad un massimo di dieci giorni*

Tale sanzione viene adottata nei confronti del dipendente che reiteri le condotte di cui sopra, che con il suo comportamento colposo abbia messo in pericolo l'integrità delle persone, dei beni ed in generale del patrimonio aziendale, che abitualmente agisca con negligenza, imperizia, inosservanza delle regole contenute nel modello e nelle procedure aziendali, nel Codice Etico (CE231) e in leggi e regolamenti.

E' sottoposto alla medesima sanzione colui che, in conformità agli obblighi di segnalazione previsti nel modello, con dolo o colpa grave effettui segnalazioni che si rivelino poi palesemente infondate.

### *5.4 Licenziamento disciplinare con o senza preavviso*

Tale sanzione viene adottata nei confronti del lavoratore che tenga, nello svolgimento delle sue attività all'interno delle aree individuate a rischio reato, comportamenti contrari alle prescrizioni del modello e delle procedure aziendali tali da determinare l'applicazione di sanzioni ex D.Lgs 231/2001 all'Ente.

E' sottoposto alla medesima sanzione colui che pone in essere comportamenti volti a commettere uno dei reati presupposto previsti dalla normativa 231.

Al dipendente che sia già stato sanzionato con la sospensione dal lavoro di cui al precedente punto per almeno due volte, ad una ulteriore violazione che comporti l'applicazione della medesima sanzione, potrà essere sottoposto a licenziamento per giusta causa, stante la gravità dei comportamenti tenuti e la recidiva degli stessi.

### 5.5 Procedimento di contestazione

Qualunque soggetto che venisse a conoscenza di una violazione del modello, o comunque di una condotta contraria al regolamento aziendale ed alle leggi, dovrà senza indugio comunicarlo, in forma chiara e precisa, per iscritto all'ODV (all'indirizzo odv.radiustech.it). Quest'ultimo provvederà senza indugio ad informare l'organo amministrativo della segnalazione ricevuta.

L'addebito verrà contestato dal Presidente del Consiglio di Amministrazione al lavoratore in forma scritta, in modo chiaro e preciso, specificando le norme violate; il dipendente avrà poi dieci giorni di tempo per presentare le proprie difese. L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere preso entro i successivi quindici giorni e comunicato al dipendente mediante raccomandata a.r. all'indirizzo di residenza comunicato all'azienda all'atto dell'assunzione o successivamente.

## 6. **Provvedimenti cautelari nei confronti dei dipendenti**

*-Sospensione dal servizio con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimento penale ex D.Lgs 231/2001.*

Nei confronti dei dipendenti, sottoposti a procedimento penale in relazione ai reati p.p. dal D.Lgs 231/2001, Radius S.r.l. può disporre, in ogni fase e grado del procedimento stesso, la misura cautelare della sospensione dal servizio.

Quest'ultima deve essere resa nota per iscritto al dipendente e può essere mantenuta dalla società per il tempo ritenuto necessario ma non oltre il passaggio in giudicato della sentenza penale.

Il dipendente allontanato dal servizio conserva, per il periodo di sospensione, il diritto all'intero trattamento economico ed il periodo stesso è considerato attivo per ogni altro effetto previsto dal CCNL applicabile.

## 7. **Sanzioni nei confronti di soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, Amministratori, componenti ODV.**

Chiunque venisse a conoscenza di una violazione da parte di un amministratore del modello 231 e/o CE231 o comunque di condotte idonee a concretizzare un reato presupposto ai sensi del D.Lgs 231/2001, dovrà senza indugio informare l'ODV in forma scritta; quest'ultimo provvederà a trasmettere comunicazione all'assemblea dei soci. L'assemblea dei soci provvederà poi ad inviare formale contestazione all'amministratore mediante raccomandata a.r. invitandolo a presentare, entro dieci

giorni, le proprie difese e procedendo poi a prendere tutte le più opportune ed adeguate iniziative coerentemente con la gravità della violazione e in conformità ai poteri previsti dalla legge e dallo statuto potendo, nei casi più gravi, procedere alla revoca dell'incarico.

Anche i componenti dell'ODV, qualora non esperissero i loro doveri con la dovuta diligenza e perizia, potranno essere sanzionati procedendo, nei casi più gravi, alla revoca dell'incarico. In questo caso il presidente del Consiglio di Amministrazione contesterà la condotta contrastante con i doveri richiesti mediante lettera raccomandata a.r. da inviare al domicilio eletto. Entro dieci giorni dal ricevimento della contestazione, il soggetto incolpato potrà inviare all'organo dirigente le proprie difese mediante lettera raccomandata a.r. Entro i successivi dieci giorni, il presidente del Consiglio di Amministrazione procederà a prendere i più opportuni provvedimenti in conformità alle clausole contrattuali previste nel conferimento di incarico di membro ODV.

In particolare, a titolo meramente esemplificativo, si ritengono sanzionabili ai sensi del presente Codice le seguenti condotte poste in essere da amministratori o componenti dell'ODV;

8. Omessa comunicazione all'ODV di fatti rilevanti relativi all'applicazione del modello;
9. Mancato controllo dell'applicazione del modello da parte dei sottoposti;
10. Violazione delle regole e principi previsti nel modello e nel CE231;
11. Condotte volte a commettere reati presupposto 231;
12. Negligenza da parte dell'ODV nella verifica della corretta applicazione del modello e nel controllo sull'aggiornamento dello stesso;
13. Condotte non conformi a regolamenti, leggi e procedure aziendali;
14. Mancata tutela dell'anonimato del segnalante violazioni del modello.

#### **8. Sanzioni nei confronti di soggetti terzi**

Qualsiasi comportamento contrastante con il Modello posto in essere da soggetti terzi (quali consulenti, agenti di commercio, fornitori ecc...) potrà comportare, in conformità alle clausole contrattuali inserite nei singoli accordi, la risoluzione del rapporto ai sensi dell'art. 1453 e ss Codice Civile.

Chiunque venisse a conoscenza di condotte contrarie al Modello o al Codice Etico (CE231), o comunque in contrasto con regolamenti e Leggi, fermo restando l'obbligo di denuncia alla Pubblica Autorità qualora dovuto, è fatto obbligo avvisare senza indugio l'ODV. Quest'ultimo potrà sentire il responsabile della funzione che ha richiesto l'intervento del terzo e provvederà a comunicare quanto accertato Consiglio di Amministrazione. Tale organo provvederà a contestare in forma scritta al terzo la condotta (specificando



in maniera puntuale tutti gli elementi alla base della contestazione e la regola violata) e procederà a prendere le opportune decisioni in conformità alle relative clausole contrattuali, valutando la gravità della condotta stessa, l'eventuale recidiva, il rischio (anche potenziale) di danno all'integrità del patrimonio aziendale.

## **9. Diffusione del presente Documento**

In conformità a quanto previsto dal D.Lgs 231/2001 e dalla Legge 300/1970 (art. 7), Radius S.r.l. si impegna a diffondere a fare conoscere il presente codice a tutti i destinatari.

In particolare, copia del documento sarà affissa alla bacheca aziendale ben visibile e a disposizione di tutti. Inoltre, verrà pubblicato sul sito internet della società.

Ai dipendenti ed amministratori sarà anche assicurata un'attività specifica di formazione sul presente Codice e a tutti ne verrà consegnata una copia.

Per quanto riguarda la diffusione nei confronti dei soggetti terzi che abbiano rapporti con Radius S.r.l., la società, fermo restando la pubblicazione del presente documento sul sito internet, si impegna ad inserire nei singoli contratti clausole risolutive nelle quali vengono previste le sanzioni in caso di mancato rispetto del modello adottato da Radius S.r.l.