

IL SISTEMA DISCIPLINARE
DI
CONSIP S.P.A. a socio unico



INDICE

| | | |
|-----|---|---|
| 1.1 | Premessa | 3 |
| 1.2 | Sanzioni per il personale dipendente della Società | 4 |
| 1.3 | Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci | 5 |
| 1.4 | Misure nei confronti Consulenti e dei Collaboratori | 6 |
| 1.5 | Misure nei confronti dei membri dell'OdV e del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza | 7 |



IL SISTEMA DISCIPLINARE

1.1 Premessa

La definizione di un sistema di sanzioni commisurate alla violazione delle norme previste nel Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (di seguito “Modello”), dei canoni contenuti nel Codice Etico, delle misure preventive previste nel Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (di seguito “PTPC”), è condizione necessaria per l'attuazione degli stessi e per un'azione efficiente da parte dell'Organismo di Vigilanza e del Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza (di seguito “RPCT”). L'adozione di un siffatto sistema disciplinare costituisce un requisito di essenziale importanza ai fini della più efficace prevenzione degli illeciti che del raggiungimento della relativa esimente soggettiva.

Il sistema disciplinare prevede sanzioni per ciascuno dei soggetti che operano in azienda, tenendo in considerazione anche la diversa tipologia di rapporto intrattenuto con la stessa.

Nel caso in cui il comportamento da sanzionare integri una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Modello, del Codice etico e/o del PTPC, l'applicazione del presente sistema disciplinare e delle relative sanzioni può prescindere dall'instaurazione e dall'esito dell'eventuale procedimento penale avviato dall'autorità giudiziaria per i medesimi fatti.

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra violazione e sanzione, le azioni dei dipendenti e di altri soggetti terzi sono classificate in:

1. comportamenti tali da ravvisare una mancata esecuzione delle direttive impartite sia in forma scritta che verbale, nell'ambito di attività a rischio di reato, quali a titolo di esempio:
 - a. violazione del dovere di collaborazione, violazione delle procedure, regolamenti, istruzioni interne scritte o verbali contenute nel Modello e/o nel PTPC o comunque nel rilevanti ai sensi del Modello e/o del PTPC stesso;
 - b. violazione del Codice Etico;
 - c. violazione, aggiramento o disattivazione colposa di una o più norme del Modello e/o del PTPC;
2. gravi infrazioni tali da ledere il rapporto fiduciario tra la Società e l'autore dell'infrazione, quali (i) l'adozione, nell'espletamento delle attività a rischio reato, di comportamenti di cui al precedente punto 1, commessi con dolo; (ii) l'invio, con dolo o colpa grave, di segnalazioni di cui al Sistema di whistleblowing, che si rivelano infondate; (iii) la violazione delle le misure di tutela del segnalante di cui al Sistema di whistleblowing;
3. comportamenti tali da provocare grave nocumento morale o materiale a Consip, così da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea; condotte che integrano uno o più reati del D.Lgs. 231/2001 e della L. 190/12.



L'OdV e/o il RPCT, a seconda della competenza, qualora, al termine dello svolgimento dell'istruttoria di cui al cap. 19 del PTPC e al capitolo 4 della Parte Generale del Modello 231 o di un accertamento durante lo svolgimento delle attività di propria competenza, riscontrino una violazione del Modello, del Codice etico e/o del PTPC, ivi inclusi gli obblighi di pubblicazione, la comunicano tempestivamente, in relazione alla gravità o al soggetto coinvolto:

| <i>organi societari/RPCT/OdV</i> | <i>dipendenti/dirigenti</i> | <i>altri destinatari</i> |
|---|---|---|
| ✓ al Consiglio di Amministrazione e al Collegio sindacale | ✓ alla Direzione Risorse Umane, Organizzazione e Servizi Aziendali e all'Amministratore Delegato, ai fini dell'avvio del procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti/dirigenti | ✓ alla Direzione Affari Legali e all'Amministratore Delegato/CdA, a seconda dei limiti della delega conferita all'AD, ai fini dell'avvio delle azioni di carattere contrattuale |
| ✓ al Collegio sindacale, laddove sia coinvolto l'intero Consiglio di Amministrazione o la maggioranza dei suoi componenti | | |
| ✓ al Consiglio di Amministrazione, laddove sia coinvolto l'intero Collegio sindacale o la maggioranza dei suoi componenti | ✓ al Consiglio di Amministrazione in casi di particolare gravità | ✓ al Consiglio di Amministrazione in casi di particolare gravità |

In caso di violazione degli obblighi di trasparenza, il RPCT comunica la violazione del PTPC anche all'OIV. Il RPCT può sempre comunicare anche la violazione del PTPC e/o del Codice etico anche all'ANAC, laddove lo ritenga necessario.

1.2 Sanzioni per il personale dipendente della Società

A. Sanzioni per il personale subordinato (non dirigente)

Con riguardo al personale subordinato occorre rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'articolo 7 della legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dal CCNL ("Contratto Collettivo Nazionale Lavoro 7 maggio 2003 per i Lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti"), sia per quanto riguarda le sanzioni applicabili (che in linea di principio risultano "tipizzate" in relazione al collegamento con specificati addebiti disciplinari) sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

Consip ritiene che il sistema disciplinare correntemente applicato presso la Società, in linea con le previsioni di cui al vigente CCNL, sia munito dei prescritti requisiti di efficacia e deterrenza.

Il mancato rispetto e/o la violazione delle disposizioni e/o dei principi generali contenuti nel Modello, nel Codice Etico o nel PTPC, ivi inclusi gli obblighi in tema di trasparenza, delle procedure aziendali, dei regolamenti o istruzioni aziendali, ad opera di lavoratori dipendenti della Società, costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare.



Con riferimento alle sanzioni applicabili, si precisa che esse saranno adottate ed applicate nel pieno rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali applicabili al rapporto di lavoro. In particolare, per il personale dipendente non dirigente, saranno applicate le seguenti sanzioni: a) richiami verbali; b) ammonizioni scritte; c) multe; d) sospensioni e licenziamenti per giusta causa.

Nell'applicazione della sanzione disciplinare deve altresì essere necessariamente rispettato il *principio della proporzionalità* tra infrazione e sanzione (ad infrazioni gravi corrisponderanno sanzioni gravi).

B. Sanzioni per il personale dirigente

In caso di violazione delle disposizioni e/o dei principi generali contenuti nel Modello, nel Codice Etico e nel PTPC, ivi inclusi gli obblighi in tema di trasparenza, delle procedure, dei regolamenti o istruzioni aziendali posta in essere dal dirigente, la Società provvederà ad assumere nei confronti del responsabile il provvedimento sanzionatorio ritenuto idoneo ed appropriato in ragione degli effetti e della gravità della violazione commessa ed in considerazione del particolare vincolo fiduciario connaturale al rapporto di lavoro dirigenziale.

In via generale, al personale dirigente potranno essere applicate le seguenti sanzioni: a) richiami verbali; b) ammonizioni scritte; c) multe; d) sospensioni e licenziamenti per giusta causa.

Il provvedimento adottato deve essere, in ogni caso, commisurato all'infrazione, nella logica di bilanciamento tra condotta trasgressiva e conseguenza sanzionatoria, sulla base dei seguenti parametri:

- a. livello di responsabilità ed autonomia del trasgressore;
- b. eventuale incidenza di recidiva, anche specifica;
- c. intenzionalità del comportamento e gravità del medesimo;
- d. aumento del livello di rischio a cui Consip può ragionevolmente ritenersi esposta a seguito della condotta censurata;
- e. ragioni diverse conseguenti alle modalità dell'infrazione.

Nei casi di gravi infrazioni, la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro anche senza preavviso ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile.

1.3 Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci

A) Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione delle disposizioni e/o dei principi generali contenuti nel Modello, nel Codice Etico e nel PTPC, ivi inclusi gli obblighi in tema di trasparenza, delle procedure, dei regolamenti o istruzioni aziendali da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione della Società, l'Organismo di Vigilanza e/o il RPCT a seconda della competenza, dovrà



tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale (cfr par. 1.1).

I soggetti destinatari dell'informativa dovranno adottare gli opportuni provvedimenti, secondo quanto previsto dallo statuto sociale e dalla normativa vigente. Ad integrazione di ciò, la Società prevede l'applicazione di sanzioni ulteriori da disciplinare all'atto del conferimento dell'incarico con apposito accordo.

B) *Misure nei confronti dei Sindaci*

In caso di violazione delle disposizioni e/o dei principi generali contenuti nel Modello, nel Codice Etico e nel PTPC, ivi inclusi gli obblighi in tema di trasparenza, delle procedure, dei regolamenti o istruzioni aziendali da parte di uno o più membri del Collegio sindacale della Società, l'Organismo di Vigilanza e/o il RPCT a seconda della competenza, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale (cfr par. 1.1).

I soggetti destinatari dell'informativa dovranno adottare gli opportuni provvedimenti, secondo quanto previsto dallo statuto sociale e dalla normativa vigente. Ad integrazione di ciò, la Società prevede l'applicazione di sanzioni ulteriori da disciplinare all'atto del conferimento dell'incarico con apposito accordo.

1.4 Misure nei confronti Consulenti e dei Collaboratori

Tutti i consulenti e i collaboratori della Società, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei sono tenuti a rispettare le regole di comportamento del Modello, del Codice Etico e le misure indicate nel PTPC, per quanto di competenza.

I relativi contratti dovranno dunque prevedere (i) clausole risolutive o diritti di recesso in favore di Consip senza alcuna penale in capo a quest'ultima, (ii) clausole che disciplinano l'applicazione di specifiche penali in capo ai Consulenti/Collaboratori, in caso di:

- reati o condotte illecite;
- violazione del Modello;
- violazione del Codice Etico;
- violazione delle misure di prevenzione previste nel PTPC;
- violazione degli obblighi di trasparenza, laddove il PTPC imponga la pubblicazione di dati che deve produrre il Consulente/Collaboratore.

La Società si riserva comunque l'eventuale richiesta di risarcimento qualora dal comportamento derivino danni alla Società.



1.5 Misure nei confronti dei membri dell'OdV e del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

A. Misure nei confronti dei membri dell'OdV

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello e del Codice Etico e/o delle misure di prevenzione contenute nel PTPC, da parte di uno o più membri dell'OdV, gli altri membri dovranno tempestivamente informare dell'accaduto:

- il RPCT, per quanto di competenza;
- il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, che dovrà adottare le misure più idonee previste dal contratto e dalla normativa vigente.

B. Misure nei confronti del RPCT

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello e del Codice Etico e/o delle misure di prevenzione contenute nel PTPC da parte del RPCT, l'OdV/il Collegio sindacale/l'Amministratore della Società dovrà tempestivamente informare dell'accaduto:

- l'OdV, per quanto di competenza;
- il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, che dovrà adottare le misure più idonee previste dalla normativa vigente e dal PTPC.

Il RPCT può essere revocato dal Consiglio di Amministrazione solo per giusta causa; rimane fermo l'obbligo di rotazione e la conseguente revoca dell'incarico nel caso in cui, nei confronti del Responsabile, siano stati avviati provvedimenti penali per condotte di natura corruttiva. In tali casi, così come in caso di risoluzione del contratto di lavoro del dirigente nominato RPCT, si applica la disciplina di cui all'art. 15 del d.lgs. 39/2013, che dispone la comunicazione all'ANAC della contestazione affinché questa possa formulare una richiesta di riesame prima che la risoluzione divenga efficace. Inoltre, in ottemperanza al disposto dell'art. 7 della Legge 190/12, così come modificata dal d.lgs. 97/16, eventuali misure discriminatorie, dirette o indirette, nei confronti del RPCT per motivi collegati, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni, devono essere segnalate all'ANAC, che può chiedere informazioni ed agire ai sensi del citato art. 15.

In caso di contestazione della sussistenza di una causa di inconfiribilità/incompatibilità, effettuata dalla Società ai fini della revoca dell'incarico di RPCT e/o della risoluzione del contratto di lavoro del Dirigente, la Società deve operare ai sensi dell'art. 15, c. 1, del d.lgs. 39/2013, così come indicato nel cap. 8 del PTPC.