

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



INDICE

1.1	Premessa	3
1.2	Attività istruttoria e segnalazioni	4
1.3	Sanzioni per il personale dipendente della Società	5
1.4	Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci	6
1.5	Misure nei confronti Consulenti e dei Collaboratori.....	6
1.6	Misure nei confronti dei membri dell'OdV del Responsabile della prevenzione della corruzione e del Responsabile 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 (di seguito “**PTPC**”) e degli obblighi del Programma per la Trasparenza e l’integrità ai sensi del D.Lgs. 33/2013 (di seguito “**PTTI**”), 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 (di seguito “**RPC**”)/ Responsabile della trasparenza (di seguito “**RT**”). 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, del PTPC e del PTTI, 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 delle procedure, regolamenti, istruzioni interne scritte o verbali rilevanti ai sensi del Modello, del PTPC e del PTTI;
 - b. violazione del Codice Etico;
 - c. violazione, aggiramento o disattivazione colposa di una o più norme del Modello, del PTPC e del PTTI;
2. gravi infrazioni tali da ledere il rapporto fiduciario tra la Società e l’autore dell’infrazione, quali l’adozione, nell’espletamento delle attività a rischio reato, di comportamenti di cui al precedente punto 1, commessi con dolo;
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. 231/2001e della L. 190/12.



1.2 Attività istruttoria e segnalazioni

L'Organismo di Vigilanza della Società e/o il RPC/RT a seconda della competenza, in tutti i casi in cui hanno conoscenza di una violazione del Modello, del Codice etico, del PTPC e del PTTI, per effetto di una segnalazione ritenuta fondata o di un accertamento durante lo svolgimento delle attività di propria competenza, svolgono un'attività istruttoria sui contenuti delle segnalazioni ricevute, al termine della quale formulano le proprie valutazioni e conclusioni. Tale istruttoria non si configura in alcun caso come procedimento disciplinare ai sensi del CCNL di riferimento.

L'Organismo di Vigilanza della Società e/o il RPC a seconda della competenza, qualora, al termine della propria istruttoria, riscontrino una violazione del Modello, del Codice etico e del PTPC, la comunicano tempestivamente, in relazione alla gravità:

- all'Amministratore Delegato e alla Direzione Risorse Umane, Organizzazione e Sistemi ai fini dell'avvio del procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti ovvero di carattere contrattuale nei confronti degli altri destinatari del Modello o del PTPC;
- al Consiglio di Amministrazione per quanto di competenza;
- alla Procura della Repubblica per quanto di competenza;
- all'ANAC esclusivamente nel caso del PTPC/PTTI.

Nello stesso modo il RT, ai sensi dell'art. 43 del d.lgs. 33/2013, segnala, ai fini dell'eventuale attivazione delle azioni più opportune, i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione al Consiglio di Amministrazione, all'OdV, all'OIV e alla Direzione Risorse Umane, Organizzazione e Sistemi per l'eventuale attivazione del procedimento disciplinare/contrattuale, informando, se ritenuto necessario l'ANAC; in particolare, la richiesta di accesso civico comporta, da parte del RT, l'obbligo di segnalazione di cui al comma 5 del citato articolo 43. Tali segnalazioni sono sempre inviate per conoscenza anche all'OdV e al RPC, qualora non coincidente con il RT.

Ogni violazione del Modello e del Codice etico riscontrata dall'OdV viene riportata nella relazione semestrale presentata al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

Ogni violazione del PTPC, del PTTI e del Codice etico, viene riportata nella relazione semestrale presentata dal RPC/RT al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

Resta ovviamente inteso che l'OdV e il RPC/RT operano nell'ottica della più ampia collaborazione e del reciproco scambio delle informazioni in base alle reciproche competenze.

Le funzioni competenti non potranno archiviare un procedimento disciplinare per violazione del Modello, del Codice Etico, del PTPC o del PTTI, ovvero irrogare una sanzione disciplinare, senza aver preventivamente acquisito il parere (non vincolante) rispettivamente dell'OdV e/o del RPC e/o del RT, a seconda della tipologia di violazione. Il parere sull'irrogazione della sanzione deve essere sempre espresso e motivato.



1.3 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 dei principi generali del Modello, del Codice Etico, del PTPC, del PTTI, 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 prescrizioni del Modello, del Codice Etico, del PTPC e del PTTI, 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.

1.4 Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello e del Codice Etico, delle misure di prevenzione indicate nel PTPC, degli obblighi di cui al PTTI, da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale della Società, l'Organismo di Vigilanza e/o il RPC/RT a seconda della competenza, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale e, in relazione alla gravità, anche la Procura della Repubblica; esclusivamente nel caso di violazione del PTPC e del PTTI e in relazione alla gravità, il RPC/RT dovrà informare anche l'ANAC.

I soggetti destinatari dell'informativa dovranno adottare gli opportuni provvedimenti, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

1.5 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, le misure indicate nel PTPC e gli obblighi di cui al PTTI per quanto di competenza.

I relativi contratti dovranno dunque prevedere clausole risolutive o diritti di recesso in favore di Consip senza alcuna penale in capo a quest'ultima, 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 Programma 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.

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

A. Misure nei confronti dei membri dell'OdV

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

- il RPC/RT, per quanto di competenza;
- il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, che dovrà adottare le misure più idonee previste dalla legge.

B. Misure nei confronti del RPC e del RT

Alla notizia di violazione delle misure di prevenzione contenute nel PTPC, degli obblighi di cui al PTTI e delle regole di comportamento del Modello e del Codice Etico da parte del RPC e/o del RT, 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 legge.