

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



## INDICE

1.	Premessa .....	3
2.	Azioni in caso di violazioni da parte del personale dipendente della Società .....	4
3.	Sanzioni per il personale dipendente della Società .....	4
	A) Sanzioni per il personale subordinato (non dirigente) .....	4
	B) Sanzioni per il personale dirigente.....	5
4	Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci .....	6
	A) Misure nei confronti degli Amministratori .....	6
	B) Misure nei confronti dei Sindaci .....	6
5.	Misure nei confronti dei membri dell'OdV, del RPCT, del DPO e del GSOS .....	7
6.	Misure nei confronti Consulenti e dei Collaboratori .....	7



## IL SISTEMA DISCIPLINARE

### 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”), oltre che di quanto indicato nel Sistema Privacy e nel Modello antiriciclaggio della Società, è condizione necessaria per l'attuazione degli stessi e per un'azione efficiente da parte dell'Organismo di Vigilanza (di seguito “OdV”), del Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza (di seguito “RPCT”), del Data Protection Officer (di seguito “DPO”) e del Responsabile della gestione delle segnalazioni delle operazioni sospette (di seguito “GSOS”). 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, del Sistema Privacy e/o Modello antiriciclaggio, l'applicazione del presente sistema disciplinare e delle relative sanzioni può prescindere dall'instaurazione e dall'esito dell'eventuale procedimento penale – o di altro procedimento - avviato dall'autorità giudiziaria - o da altre autorità - 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 e/o nel Sistema Privacy e/o nel Modello antiriciclaggio o comunque rilevanti ai sensi del Modello e/o del PTPC e/o nel Sistema Privacy e/o nel Modello antiriciclaggio;
  - b. violazione del Codice Etico;
  - c. violazione, aggiramento o disattivazione colposa di una o più norme del Modello e/o del PTPC e/o del Sistema Privacy e/o del Modello antiriciclaggio;
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 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/comportamenti illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001, alla L. 190/12, al GDPR (normativa privacy in generale) e al d.lgs. 231/07.

## 2. AZIONI IN CASO DI VIOLAZIONI DA PARTE DEL PERSONALE DIPENDENTE DELLA SOCIETÀ

L'OdV e/o il RPCT e/o il DPO e/o il GSOS qualora, durante lo svolgimento delle attività di propria competenza, riscontrino rispettivamente una violazione del Modello e/o del Codice etico e/o del PTPC, ivi inclusi gli obblighi di pubblicazione, e/o del Sistema Privacy e/o del Modello antiriciclaggio la comunicano tempestivamente, in relazione alla gravità o al soggetto coinvolto, secondo lo schema che segue:

<i>violazione ascrivibile a dipendenti/dirigenti</i>	<i>violazione ascrivibile a altri destinatari</i>
✓ alla Divisione Risorse Umane e Comunicazione e all'Amministratore Delegato, ai fini dell'avvio del procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti/dirigenti	✓ alla Divisione 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 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.

## 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 delle disposizioni e/o dei principi generali contenuti nel Modello, nel Codice Etico, nel PTPC, ivi inclusi gli obblighi in tema di trasparenza, nel Sistema Privacy e nel Modello antiriciclaggio, 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, nel PTPC, ivi inclusi gli obblighi in tema di trasparenza, nel Sistema Privacy e nel Modello antiriciclaggio, 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.



\* \* \*

In generale, le funzioni competenti non potranno archiviare un procedimento disciplinare per violazione del Modello, del Codice Etico, del PTPC, del Sistema Privacy o del Modello antiriciclaggio, ovvero irrogare una sanzione disciplinare, senza aver preventivamente acquisito il parere (non vincolante) rispettivamente dell'OdV e/o del RPCT e/o del DPO e/o del GSOS, a seconda della tipologia di violazione. Il parere sull'irrogazione della sanzione deve essere sempre espresso e motivato.

#### 4 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, nel PTPC, ivi inclusi gli obblighi in tema di trasparenza, nel Sistema Privacy e nel Modello antiriciclaggio, da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione della Società, l'OdV e/o il RPCT e/o il DPO e/o il GSOS, a seconda della competenza, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto secondo lo schema che segue:

<i>Violazione ascrivibile a</i>	<i>Informativa a</i>
<b>Amministratore</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Consiglio di Amministrazione</li><li>✓ Collegio Sindacale</li><li>✓ p.c. OdV/RPCT se competenti per materia</li></ul>

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

##### B) Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione delle disposizioni e/o dei principi generali contenuti nel Modello, nel Codice Etico, nel PTPC, ivi inclusi gli obblighi in tema di trasparenza, nel Sistema Privacy e nel Modello antiriciclaggio, da parte di uno o più membri del Collegio sindacale della Società, l'OdV e/o il RPCT e/o il DPO e/o il GSOS, a seconda della competenza, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto secondo lo schema che segue:

<i>Violazione ascrivibile a</i>	<i>Informativa a</i>
<b>Sindaco</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Collegio Sindacale</li><li>✓ Consiglio di Amministrazione</li><li>✓ p.c. OdV/RPCT se competenti per materia</li></ul>



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

#### 5. MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'OdV, DEL RPCT, DEL DPO E DEL GSOS

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 e/o delle misure contenute nel Sistema privacy e/o nel Modello antiriciclaggio, da parte di uno o più membri dell'OdV, del RPCT, del DPO o del GSOS, il Consiglio di Amministrazione, una volta informato secondo lo schema che segue, dovrà adottare le misure più idonee previste dal contratto e dalla normativa vigente.

<i>Violazione ascrivibile a</i>	<i>Informativa a</i>
<b>OdV</b> (uno o più membri)	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ OdV</li><li>✓ Consiglio di Amministrazione</li><li>✓ p.c. Collegio Sindacale</li><li>✓ p.c. RPCT (se competente per materia)</li></ul>
<b>RPCT</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Consiglio di Amministrazione</li><li>✓ p.c. Collegio Sindacale</li><li>✓ c.c. OdV se competente per materia</li></ul>
<b>GSOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Consiglio di Amministrazione</li><li>✓ p.c. Collegio Sindacale</li><li>✓ c.c. OdV se competente per materia</li></ul>
<b>DPO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Consiglio di Amministrazione</li><li>✓ Responsabile gerarchico</li><li>✓ p.c. Collegio Sindacale</li><li>✓ c.c. OdV se competente per materia</li></ul>

#### 6. 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, nel Sistema Privacy e nel Modello antiriciclaggio, per quanto di competenza.



I relativi contratti dovranno dunque prevedere, laddove possibile: (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, laddove applicabili;
- violazione degli obblighi di trasparenza, laddove il PTPC imponga la pubblicazione di dati che deve produrre il Consulente/Collaboratore;
- violazione delle misure previste nel Modello antiriciclaggio, laddove applicabile;
- violazione delle disposizioni di cui al Sistema privacy, laddove applicabile (es. istruzioni ricevute sul trattamento dei dati);

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