

ALLEGATO 9
SISTEMA DISCIPLINARE

SOMMARIO

1.	Premessa	2
2.	Azioni in caso di violazioni da parte del personale dipendente della Società	3
3.	Sanzioni per il personale dipendente della Società	3
	a) Sanzioni per il personale subordinato (non dirigente)	3
	b) Sanzioni per il personale dirigente	4
4	Misure nei confronti degli organi societari e degli organi di controllo	5
	a) Misure nei confronti degli Amministratori	5
	b) Misure nei confronti dei Sindaci	5
	c) Misure nei confronti degli altri Organi di controllo	5
5.	Misure nei confronti Consulenti e dei Collaboratori	6

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 “PTPCT”), 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 sia 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 PTPCT, del Sistema Privacy e/o Modello antiriciclaggio (complessivamente denominati come i “Modelli”), 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 PTPCT e/o nel Sistema Privacy e/o nel Modello antiriciclaggio o comunque rilevanti ai sensi del Modello e/o del PTPCT 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 PTPCT 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 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 (complessivamente denominati come gli "Organi di controllo") qualora, durante lo svolgimento delle attività di propria competenza, riscontrino rispettivamente una violazione del Modello e/o del Codice etico e/o del PTPCT, ivi inclusi gli obblighi di pubblicazione, e/o del Sistema Privacy e/o del Modello antiriciclaggio ("Violazioni"), la comunicano tempestivamente, in relazione alla gravità o al soggetto coinvolto, secondo lo schema che segue:

violazione ascrivibile a dipendenti/dirigenti	violazione ascrivibile ad altri destinatari
✓ alla Divisione Human Capital e all'Amministratore Delegato, ai fini dell'avvio del procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti/dirigenti ✓ al Consiglio di Amministrazione in casi di particolare gravità	✓ alla Divisione che gestisce il contratto 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

In caso di Violazione degli obblighi di trasparenza, il RPCT comunica la violazione del PTPCT anche all'OIV. Il RPCT può sempre comunicare anche la violazione del PTPCT 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.

Il mancato rispetto e/o la violazione delle disposizioni e/o dei principi generali contenuti nei Modelli, 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 e del principio di proporzionalità delle sanzioni disciplinari. In particolare, per il personale dipendente non dirigente, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- richiami verbali;

- ammonizioni scritte;
- multe;
- sospensioni;
- licenziamento con preavviso
- licenziamento per giusta causa senza preavviso.

Nell'applicazione della sanzione disciplinare deve altresì essere necessariamente rispettato il *principio della proporzionalità* tra infrazione e sanzione (ad infrazioni gravi corrisponderanno sanzioni gravi); nella definizione della sanzione si terrà quindi conto dei seguenti parametri:

- a) livello di responsabilità ed autonomia del trasgressore;
- b) comportamento complessivo del dipendente con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- 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.

b) Sanzioni per il personale dirigente

In caso di violazione delle disposizioni e/o dei principi generali contenuti nel Modello, nel Codice Etico, nel PTPCT, 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 - nel rispetto del principio di proporzionalità delle sanzioni disciplinari - 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.

Nel caso in cui la violazione faccia venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa. Nel caso di gravi violazioni che non consentano la prosecuzione anche provvisoria del rapporto, la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro anche senza preavviso ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile.

Negli altri casi la Società valuterà le sanzioni da applicare al personale dirigente in base a quanto previsto nel CCNL applicabile, che devono essere commisurate all'infrazione - nella logica di bilanciamento tra condotta trasgressiva e conseguenza sanzionatoria - e sulla base degli stessi parametri applicabili al personale non dirigente.

* * *

In generale, le funzioni competenti non potranno irrogare una sanzione disciplinare o archiviare un procedimento disciplinare per violazione del Modello, del Codice Etico, del PTPCT, del Sistema Privacy o del Modello antiriciclaggio, senza aver preventivamente acquisito il parere (non vincolante) del relativo Organo di controllo, a seconda della tipologia di violazione. Il parere sull'irrogazione della sanzione deve essere sempre espresso e motivato.

4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI E DEGLI ORGANI DI CONTROLLO

a) Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di Violazione da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione della Società, l'Organo di controllo di riferimento, a seconda della competenza, informa tempestivamente dell'accaduto:

- ✓ Presidente del Consiglio di Amministrazione (o il Vice Presidente laddove la Violazione sia stata commessa dal Presidente);
- ✓ Amministratore Delegato;
- ✓ Collegio Sindacale.

Il CdA, con l'astensione dell'Amministratore coinvolto, procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Collegio Sindacale, i provvedimenti opportuni, che possono includere la revoca in via cautelare dei poteri delegati e/o la convocazione dell'Assemblea per disporre l'eventuale sostituzione.

b) Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di Violazione da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale della Società, l'Organo di controllo di riferimento, a seconda della competenza, informa tempestivamente dell'accaduto:

- ✓ Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- ✓ Amministratore Delegato.

Il Collegio Sindacale, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari e, successivamente, adotta gli opportuni provvedimenti, che possono includere la convocazione dell'Assemblea per disporre l'eventuale revoca dell'incarico.

c) Misure nei confronti degli altri Organi di controllo

In caso di Violazione da parte di uno o più membri dell'OdV o da parte del RPCT, del DPO, del GSOS o del Dirigente Preposto (DP), il Consiglio di Amministrazione, una volta informato secondo lo schema che segue, procede agli accertamenti necessari e, successivamente, adotta le misure più idonee previste dal contratto e dalla normativa vigente, che possono includere la revoca.

<i>Violazione ascrivibile a</i>	<i>Informativa a</i>
OdV (uno o più membri)	✓ Consiglio di Amministrazione ✓ p.c. Collegio Sindacale ✓ p.c. RPCT (se competente per materia)
RPCT	✓ Consiglio di Amministrazione ✓ p.c. Collegio Sindacale ✓ c.c. OdV se competente per materia
GSOS	✓ Consiglio di Amministrazione ✓ p.c. Collegio Sindacale ✓ p.c. OdV/RPCT se competenti per materia

DPO	✓ Consiglio di Amministrazione ✓ Responsabile gerarchico ✓ p.c. Collegio Sindacale ✓ p.c. OdV/RPCT se competenti per materia
DP	✓ Consiglio di Amministrazione ✓ p.c. Collegio Sindacale ✓ p.c. OdV/RPCT se competenti per materia

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 e le misure indicate nel PTPCT, 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, e/o (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 PTPCT, laddove applicabili;
- violazione degli obblighi di trasparenza, laddove il PTPCT 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.