



# SISTEMA INTEGRATO 231 - ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

## SISTEMA SANZIONATORIO

*Approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 15 maggio 2015*

*Modificato dal CdA nella seduta del 23 febbraio 2016*

### **CSI-PIEMONTE**

Sede legale in Torino, Corso Unione Sovietica, 216  
Iscrizione al Registro delle Imprese di Torino e Codice Fiscale n. 01995120019

**Revisioni formali e aggiornamenti effettuati dal Direttore Generale:**

*29 febbraio 2016*

## INDICE

1. Premessa .....	4
2. Destinatari .....	4
3. Principi generali .....	5
4. Procedimento sanzionatorio .....	5
4.1. Procedimento sanzionatorio per illecito disciplinare .....	5
5. Misure sanzionatorie .....	6
5.1. Misure rivolte al Personale dipendente senza qualifica dirigenziale .....	6
5.2. Misure rivolte al Personale dipendente con qualifica dirigenziale .....	8
5.3. Misure rivolte alle figure apicali .....	9
5.4. Misure nei confronti del Direttore Generale .....	9
5.5. Misure rivolte a soggetti esterni (collaboratori, consulenti, fornitori) .....	9
5.6. Misure nei confronti degli Amministratori .....	9
5.7. Misure nei confronti dei Sindaci .....	10
6. Aggiornamento e Diffusione del Sistema Sanzionatorio .....	10

## 1. PREMESSA

Il CSI-Piemonte si è dotato di un “Sistema Integrato 231 – Anticorruzione e Trasparenza”, i cui principali elementi costitutivi sono:

- il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs 231/01 (MOG);
- il Piano Triennale della prevenzione della Corruzione (PTCP);
- il Codice Etico;
- il Programma Triennale per la Trasparenza e l’Integrità (PTPI);
- il documento Protocolli operativi
- le c.d. “norme aziendali”, ossia l’insieme eterogeneo di regolamenti, processi, regole, procedure ed ulteriori presidi vigenti in Consorzio, funzionali a garantirne il corretto funzionamento, anche in applicazione di specifiche disposizioni di legge e/o della contrattazione collettiva applicata (CCNL e Contratto Integrativo Aziendale).

Tali documenti sono resi disponibili in Azienda all’interno di una sezione *Intranet* dedicata al Sistema dei Controlli - oltre che, con specifico riferimento alle norme in tema di Personale, nella pagina dedicata alle norme contrattuali del rapporto di lavoro – e, nei limiti di quanto prescritto dalla vigente normativa in materia di Trasparenza, sono consultabili sul sito istituzionale [www.csipiemonte.it](http://www.csipiemonte.it), nella sezione “Amministrazione Trasparente”.

Il presente Sistema Sanzionatorio definisce le misure disciplinari da applicarsi nel caso di violazione delle prescrizioni e delle regole comportamentali contenute nei documenti sopra elencati e, più in generale, nelle disposizioni normative che ne costituiscono il presupposto, garantendone l’efficacia.

In virtù di ciò, il Sistema Sanzionatorio costituisce uno strumento di prevenzione degli illeciti e, come tale, rappresenta un elemento costitutivo del “Sistema Integrato 231 – Anticorruzione e Trasparenza”.

Costituiscono altresì disposizioni di riferimento per la condotta dei Destinatari, secondo la definizione di cui al successivo paragrafo 2, le disposizioni contenute nella contrattazione collettiva applicata.

Il CSI, nell’applicazione delle sanzioni previste nel presente sistema sanzionatorio, opera nel rispetto dei limiti di cui all’art. 7 della L. 300/70 e della contrattazione collettiva applicata.

## 2. DESTINATARI

Le disposizioni del presente Sistema Sanzionatorio sono destinate a tutti i Dipendenti del CSI-Piemonte - ivi inclusi i Dirigenti - e a coloro che, all’interno del Consorzio, rivestono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione, gestione e controllo.

In particolare, i soggetti con funzione di rappresentanza, amministrazione o direzione del Consorzio - o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale -, o che ne esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo, sono “figure apicali” ai fini dell’applicazione del Par. 5.3; i soggetti sottoposti a direzione, controllo o vigilanza di queste ultime sono i c.d. “subordinati”.

Il Sistema Sanzionatorio si applica altresì ai soggetti esterni al CSI-Piemonte aventi con esso rapporti professionali, nei limiti previsti al successivo Par. 5.4.

### **3. PRINCIPI GENERALI**

Titolare del potere disciplinare è il Direttore Generale che, tramite procura, ne conferisce l'esercizio al Direttore delle Risorse Umane e, in caso di assenza o impedimento di questi, al Direttore della Direzione Amministrazione ed Approvvigionamenti.

In caso di violazione commessa da uno o più Amministratori, o dal Collegio Sindacale, si rimanda a quanto previsto ai Paragrafi 5.6. e 5.7.

In via generale, le violazioni che determinano una misura sanzionatoria possono essere ricondotte ai seguenti comportamenti e classificate come segue:

- a) comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa per negligenza, imprudenza ed imperizia delle prescrizioni del Sistema Integrato 231 - Anticorruzione e Trasparenza”;
- b) comportamenti che integrano una trasgressione dolosa delle prescrizioni sopra richiamate – tra cui quelli preordinati in modo univoco a commettere un reato – e tali pertanto da compromettere il rapporto di fiducia tra il soggetto che ha commesso la trasgressione ed il CSI.

Ciascuna condotta che configura un illecito disciplinare comporta l'irrogazione di una sanzione, la cui tipologia e la cui entità possono variare in relazione al fatto commesso ed alla valutazione della sua gravità secondo il principio di proporzionalità

L'applicazione delle misure sanzionatorie previste nel presente Sistema prescinde dall'instaurazione e dagli esiti di un eventuale procedimento penale.

### **4. PROCEDIMENTO SANZIONATORIO**

#### **4.1. PROCEDIMENTO SANZIONATORIO PER ILLECITO DISCIPLINARE**

Come indicato al paragrafo 3, l'esercizio del potere disciplinare è rimesso al Direttore della Direzione Risorse Umane, nelle modalità previste dalla legge (art. 7 L. 300/70) e dalla contrattazione collettiva applicata.

Il Direttore competente commina le sanzioni disciplinari ai Dipendenti in seguito a formale contestazione di fatti e/o atti a loro addebitabili dandone evidenza all'Organismo di Vigilanza, nonché al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, secondo le modalità sotto riportate.

Devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza e al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza tutte le sanzioni disciplinari comminate ai Dipendenti per specifiche violazioni del Sistema Integrato e del Codice Etico.

Competerà all'OdV individuare e effettuare gli opportuni accertamenti sui comportamenti sanzionati ritenuti prodromici di fattispecie di reato-presupposto ai sensi del D. Lgs. 231/2001, mentre sarà compito del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza intervenire nei casi di violazioni di regole comportamentali dettate a prevenzione dei fenomeni corruttivi.

In caso di violazione delle prescrizioni del Sistema Integrato 231 - Anticorruzione e Trasparenza, il Consorzio attua il seguente procedimento:

1. contestazione dell'addebito al lavoratore interessato;
2. valutazione delle eventuali controdeduzioni che il lavoratore è tenuto a presentare entro cinque giorni lavorativi dalla contestazione di cui al precedente punto 1;
3. adozione dell'eventuale provvedimento disciplinare conseguente alla conclusione del procedimento, da comunicarsi al lavoratore - con lettera raccomandata con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento - entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni. Tale termine può essere prorogato di 30 giorni nel caso di eventuali difficoltà nella valutazione delle controdeduzioni e nella fase di decisione nel merito; tale proroga deve essere preventivamente comunicata per iscritto al lavoratore interessato.

## 5. MISURE SANZIONATORIE

### 5.1. MISURE RIVOLTE AL PERSONALE DIPENDENTE SENZA QUALIFICA DIRIGENZIALE

Il Personale dipendente senza qualifica dirigenziale è tenuto al rispetto delle prescrizioni indicate in Premessa

Nel caso di violazioni, possono essere comminate le seguenti sanzioni, in relazione alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

1. biasimo verbale per le mancanze lievi delle disposizioni aziendali riferite agli obblighi generali del lavoratore (correttezza, buona fede, diligenza, fedeltà), all'orario di lavoro e giustificazione delle assenze, regole di comportamento con terze parti, prevenzione illeciti, trasparenza e tracciabilità, sicurezza sul lavoro, riservatezza e informazioni per privacy, regali, compensi e altre utilità, comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse, contratti ed altri atti negoziali, comportamento in servizio, utilizzo degli strumenti aziendali e trasferte;
2. biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
3. multa in misura non eccedente l'importo di ore 4 (quattro) della normale retribuzione di cui all'art. 193 del contratto collettivo;
4. sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10 (dieci);
5. licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Il provvedimento della **multa** si applica nei confronti del Dipendente che infrange le disposizioni:

- in tema di orario di lavoro e giustificazione delle assenze:
  - effettuando ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione (con applicazione di una multa di importo pari all'ammontare della trattenuta per l'attività non prestata)
  - assenze ingiustificate fino ad un massimo di 3 (tre) giorni nell'anno solare;

- in tema di obblighi generali in capo al dipendente e regole di comportamento stabilite nel Sistema Integrato 231 - Anticorruzione e Trasparenza, e in particolare nel Codice Etico:
  - adottando comportamenti contrari ai principi di correttezza, buona fede, diligenza e fedeltà;
  - adottando comportamenti contrari alle regole previste per il comportamento con terze parti, prevenzione illeciti, trasparenza e tracciabilità, riservatezza e informazioni per privacy, regali, compensi e altre utilità, comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse, contratti ed altri atti negoziali, comportamento in servizio e trasferte;
- in tema di corretto utilizzo degli strumenti aziendali:
  - adottando comportamenti scorretti tali, tuttavia, da non aver causato danni alle strumentazioni aziendali;
- in tema di sicurezza sul lavoro:
  - adottando comportamenti contrari alle disposizioni aziendali tali, tuttavia, da non aver arrecato danni a terzi (ad es. utilizzando impropriamente i dispositivi di protezione individuali/collettivi, non partecipando ai programmi di formazione/addestramento, non sottoponendosi ai controlli sanitari previsti, fumando nei locali aziendali, svolgendo in modo negligente le attività di direzione, vigilanza e controllo).

L'importo delle multe sarà destinato al Fondo pensione dei Dipendenti; il lavoratore sanzionato con la multa ha facoltà di prendere visione della documentazione afferente al relativo versamento.

Il provvedimento della **sospensione** dalla retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del Dipendente che:

- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza ovvero in stato di alterazione psico/fisica;
- commetta recidiva - oltre la terza volta nell'anno solare - in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata;
- violi le regole di comportamento stabilite nel Sistema Integrato 231 - Anticorruzione e Trasparenza, e in particolare nel Codice Etico, arrecando danno all'azienda; in tema di comportamento con terze parti, prevenzione illeciti, trasparenza e tracciabilità, riservatezza e informazioni per privacy, regali, compensi e altre utilità, comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse, contratti ed altri atti negoziali, comportamento in servizio e trasferte;
- in tema di corretto utilizzo degli strumenti aziendali, utilizzi in modo non appropriato gli strumenti aziendali arrecando danni agli stessi;
- adotti comportamenti contrari alle disposizioni aziendali in tema di sicurezza sul lavoro, arrecando danni a terzi.

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento del **licenziamento disciplinare** si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:

- in tema di orario di lavoro e giustificazione delle assenze, in caso di assenza ingiustificata oltre 3 (tre) giorni nell'anno solare e commetta recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
- grave violazione delle norme aziendali riferite agli obblighi generali del lavoratore e delle regole di comportamento stabilite nel Sistema Integrato 231 - Anticorruzione e Trasparenza, e in particolare nel Codice Etico, in tema di comportamento con terze parti, prevenzione illeciti, trasparenza e tracciabilità, sicurezza sul lavoro, utilizzo degli strumenti aziendali, riservatezza e informazioni per privacy, regali, compensi e altre utilità, comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse, contratti ed altri atti negoziali, comportamento in servizio e trasferte;
- la recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi;
- comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Sistema Integrato 231 - Anticorruzione e Trasparenza, e in particolare nel Modello 231 e nel Codice Etico, tale da perfezionare un reato presupposto ex D.Lgs. 231/01 da cui derivi la concreta applicazione a carico del CSI-Piemonte delle sanzioni previste dal decreto medesimo, o in ogni caso preordinato in modo univoco alla commissione di un reato presupposto e tale pertanto da compromettere il rapporto di fiducia tra il soggetto che ha commesso la trasgressione e il CSI.

## 5.2. MISURE RIVOLTE AL PERSONALE DIPENDENTE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE

Il Personale dirigente è tenuto al rispetto delle prescrizioni del Sistema Integrato 231 – Anticorruzione e Trasparenza, ed in particolare del Codice Etico, nonché delle disposizioni contrattuali e aziendali specifiche della categoria e, in per tutto ciò che non è diversamente regolato dal CCNL applicabile, valgono le norme contrattuali collettive in vigore per i dipendenti del Consorzio con livello Quadro.

In via generale, i provvedimenti disciplinari applicabili al Personale dirigente sono quelli previsti per i Quadri, indicati nel par. 5.1 adottati secondo quanto riportato al par. 3. Inoltre l'inadeguata vigilanza e/o la mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza e/o al Responsabile Anticorruzione e Trasparenza di fatti di cui si sia a conoscenza che possano integrare un'ipotesi di reato rilevante per il D. Lgs. 231/01 e s.m.i. e/o fenomeni corruttivi potranno determinare a carico dei Dirigenti la sospensione - a titolo cautelare - dalla prestazione lavorativa (fermo il diritto del Dirigente alla retribuzione), nonché - sempre in via provvisoria e cautelare - l'assegnazione, per un periodo non superiore a tre mesi, ad incarichi diversi nel rispetto dell'art. 2103 del C.C. Il Consorzio terrà traccia delle infrazioni commesse dal Personale dirigente a fini valutativi, per il conferimento o revoca di incarichi e deleghe, nonché per considerare nuove assegnazioni ad aree aziendali con ridotti livelli di rischio.

Nei seguenti casi di gravi violazioni, il CSI potrà procedere alla **risoluzione del rapporto di lavoro** con i Dirigenti:

- nei casi di trasgressione delle prescrizioni del Sistema Integrato 231 - Anticorruzione e Trasparenza, e in particolare nel Codice Etico, di gravità tale da comportare il licenziamento per tutte le categorie di Dipendenti;



- nei casi di impedimento doloso, nell'area di propria competenza, dell'applicazione di misure previste dal Sistema Integrato 231 - Anticorruzione - Trasparenza.

### **5.3. MISURE RIVOLTE ALLE FIGURE APICALI**

Ferma restando l'applicazione - per quanto compatibile rispetto alla categoria di appartenenza del soggetto interessato - delle misure previste ai punti precedenti, la violazione da parte delle figure apicali dello specifico obbligo di vigilanza sui rispettivi sottoposti comporterà l'assunzione, da parte del CSI, delle misure sanzionatorie ritenute più opportune in relazione, da una parte, alla natura ed alla gravità della violazione commessa e, dall'altra, alla qualifica dell'apicale che dovesse commettere la violazione.

### **5.4. MISURE NEI CONFRONTI DEL DIRETTORE GENERALE**

In caso di violazione accertata, da parte del Direttore Generale, delle prescrizioni del Sistema Integrato 231 – Anticorruzione e Trasparenza, l'Organismo di Vigilanza e/o il Responsabile Anticorruzione e Trasparenza, in coerenza con quanto previsto dallo Statuto consortile, ai sensi del quale l'incarico di Direttore Generale può essere revocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione con motivata deliberazione (art. 20, comma 1), informa tempestivamente il Presidente del Consiglio di Amministrazione affinché provveda ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata. Fatta eccezione per l'organo titolare del procedimento disciplinare, che è individuato nel Presidente del Consiglio di Amministrazione, il procedimento disciplinare dovrà avvenire secondo quanto previsto dal presente documento al Paragrafo 4.1.

### **5.5. MISURE RIVOLTE A SOGGETTI ESTERNI (COLLABORATORI, CONSULENTI, FORNITORI)**

I soggetti esterni al CSI-Piemonte aventi con esso rapporti professionali che pongano in essere comportamenti che violino le disposizioni del Sistema Integrato 231 - Anticorruzione e Trasparenza - per quanto compatibili - saranno sanzionati secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti, ivi compresa - se prevista - la facoltà del Consorzio di sospendere l'esecuzione del contratto e/o di recedere unilateralmente dallo stesso (anche in corso di esecuzione) e ferma restando la facoltà del CSI di richiedere il risarcimento dei danni subiti in conseguenza di detti comportamenti, inclusi i danni causati dall'applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01.

In caso di violazione, da parte degli operatori economici in veste di concorrenti o aggiudicatari, del Patto d'Integrità adottato dal CSI-Piemonte nell'ambito delle procedure di affidamento di servizi, forniture e lavori di cui al D. Lgs.163/06 e s.m.i., trovano applicazione le Sanzioni previste nel Patto medesimo.

### **5.6. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI**

In caso di violazione accertata, da parte di uno o più Amministratori, delle prescrizioni del Sistema Integrato 231 – Anticorruzione e Trasparenza – laddove compatibili -, l'Organismo di Vigilanza e/o il Responsabile Anticorruzione e Trasparenza informano tempestivamente l'intero Consiglio di

Amministrazione e il Collegio Sindacale, affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto consortile.

In detto caso il Presidente dell'Organismo di Vigilanza informa per iscritto il Legale Rappresentante dell'Ente consorziato di cui il Consigliere di Amministrazione sia espressione.

In caso di violazione accertata delle prescrizioni sopra richiamate da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa immediatamente il Collegio Sindacale, affinché provveda a promuovere le conseguenti iniziative.

#### **5.7. MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI**

Qualora alla responsabilità degli Amministratori (vedi paragrafo precedente) si accompagni la responsabilità dei Sindaci per omessa vigilanza *ex art.* 2407 del c.c., l'Assemblea degli Enti consorziati, dopo attenta e approfondita valutazione, provvederà ad adottare le necessarie misure nei confronti degli Organi consortili, secondo quanto previsto dallo Statuto del CSI e dalla normativa vigente in materia.

#### **6. AGGIORNAMENTO E DIFFUSIONE DEL SISTEMA SANZIONATORIO**

L'adozione del presente Sistema Sanzionatorio e le sue successive modifiche e/o integrazioni di carattere sostanziale (intendendosi per tali le modifiche che incidano sulla struttura, sui contenuti e sull'efficacia dell'impianto di prevenzione di comportamenti illeciti) sono di competenza del Consiglio di Amministrazione.

Ogni altra modifica di carattere meramente formale, quale l'inserimento di annotazioni o precisazioni utili a favorire la leggibilità e fruibilità del Sistema Sanzionatorio o ad assicurarne la coerenza con i diversi elementi di cui si compone il Sistema Integrato 231 – Anticorruzione e Trasparenza è di competenza del Direttore Generale, che dovrà darne tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza, al Responsabile Anticorruzione e Trasparenza e al Consiglio di Amministrazione.

Il presente Sistema Sanzionatorio è consultabile sulla *Intranet* aziendale, nella sezione dedicata al Sistema dei Controlli e in quella dedicata alle norme contrattuali del rapporto di lavoro, oltre che sul sito istituzionale del Consorzio ([www.csipiemonte.it](http://www.csipiemonte.it)), nella sezione "Amministrazione Trasparente (sotto-sezione Disposizioni Generali/Atti Generali).