



INDICE

1	PRINCIPI GENERALI	3
2	SOGGETTI DESTINATARI	3
3	CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI	4
3.1	QUADRI – IMPIEGATI	4
3.1.1	AMBITO DI APPLICAZIONE	4
3.1.2	SANZIONI	5
3.1.2.1)	Rimprovero verbale o scritto	5
3.1.2.2)	Multa fino a 4 ore	5
3.1.2.3)	Sospensione da 1 a 5 giorni	6
3.1.2.4)	Sospensione da 6 fino a 10 giorni	6
3.1.2.5)	Licenziamento con preavviso	7
3.1.2.6)	Licenziamento senza preavviso	7
3.2.	Sanzioni nei confronti dei Dirigenti	8
3.3.	Sanzioni nei confronti degli Amministratori	8
3.4.	Sanzioni nei confronti dei Sindaci	8
3.5	Sanzioni nei confronti dei Dipendenti	9
3.6.	Sanzioni nei confronti di collaboratori e soggetti esterni operanti su mandato della Società	9
3.7.	Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	9
3.8	Responsabile di prevenzione della corruzione	10
3.8.1	Ambito di applicazione	10
3.8.2	Sanzioni	10

STORICO DELLE MODIFICHE

Versione	Causale	Data
Revisione 0	Prima Emissione	30/11/2020
Revisione 1	Modifiche organizzative e aggiornamento normativo periodico	25/02/2025
Revisione 2	Modifiche organizzative e nuova Governance	11/12/2025

1 PRINCIPI GENERALI

Il presente codice disciplinare è adottato ai sensi dell'art. 6, comma secondo, lett. e) e dell'art. 7, comma quarto, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 e in riferimento anche al decreto del Presidente della Repubblica recante "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici", DPR 62/2013.

La violazione degli obblighi previsti dal Codice Etico integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio. Ferme restando le ipotesi in cui la violazione delle disposizioni contenute nel Codice, nonché dei doveri e degli obblighi previsti dal Piano di Prevenzione della Corruzione, dà luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del dipendente, essa è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di colpevolezza, gradualità e proporzionalità delle sanzioni.

Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento e all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio dell'amministrazione di appartenenza. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

Il Codice stesso è, pertanto, diretto a sanzionare il mancato rispetto delle regole contenute nel Codice Etico Integrato ai sensi del DPR 62/2013 e nel Piano di Prevenzione della Corruzione, nelle procedure e prescrizioni indicate nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito Modello) adottati da SAL S.r.l (di seguito Azienda, Società, SAL); il codice costituisce parte integrante del Modello e, ai sensi dell'art. 2106 codice civile, integra, per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie qui contemplate, il CCNL di categoria applicato al personale dipendente.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole contenute nel Codice Etico Integrato e delle procedure e prescrizioni indicate nel Modello/Piano di Prevenzione della Corruzione prescinde dall'eventuale instaurazione e dall'esito di un giudizio penale per la commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs. n.231/2001 e successive integrazioni.

2 SOGGETTI DESTINATARI

Il presente Codice Disciplinare è suddiviso in, a seconda della categoria di inquadramento dei Destinatari ex art. 2095 c.c. nonché dell'eventuale natura autonoma o parasubordinata del rapporto che intercorre tra i Destinatari stessi e l'Azienda ed è rivolto:

- a) alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione di revisione dei conti o di direzione generale dell'Azienda (c.d. Soggetti apicali);
- b) alle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra (c.d. Soggetti sottoposti), quali dirigenti, quadri ed impiegati;
- c) alle persone che ricoprono incarichi di collaborazione esterna.

3 CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche verranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in base ai seguenti criteri generali, ispirati al CCNL di riferimento:

- a) grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, ovvero intenzionalità del comportamento anche tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento prodotto;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata;
- d) grado di danno o di pericolo causato dall'azienda agli utenti o a terzi;
- e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito dell'ultimo biennio;
- f) concorso nelle mancanze di più lavoratori in accordo tra di loro.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave.

La recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista.

Principi di tempestività ed immediatezza impongono l'irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'esito dell'eventuale giudizio penale.

3.1 Quadri – Impiegati

3.1.1 Ambito Di Applicazione

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del D. Lgs.231/2001, ferma la preventiva contestazione e la procedura prescritta dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori), le sanzioni previste nel presente paragrafo si applicano nei confronti di quadri ed impiegati alle dipendenze dell'Azienda che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- a) mancato rispetto delle procedure e prescrizioni contenute nel "Modello" 231/2001 / Piano di Prevenzione della Corruzione e negli atti a contenuto regolamentare in esso richiamati dirette a garantire lo svolgimento dell'attività in conformità della legge e ad individuare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e della legge 190/2012;
- b) violazione e/o elusione del codice di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso il Responsabile della prevenzione della corruzione e l'Organismo di Vigilanza;
- c) inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;
- d) inosservanza dell'obbligo di informativa al Responsabile della prevenzione della corruzione e all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del "Modello" 231/2001/ Piano di Prevenzione della Corruzione e negli atti a contenuto regolamentare in esso richiamati;

- e) omessa vigilanza in qualità di “responsabile gerarchico” sul rispetto delle procedure e prescrizioni del “Modello” e negli atti a contenuto regolamentare in esso richiamati da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell’ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- f) la violazione di quanto richiesto in materia di incompatibilità e inconfiribilità di cui al D. Lgs.39/2013.

3.1.2 Sanzioni

Il mancato rispetto delle procedure e prescrizioni contenute nel precedente paragrafo del Codice Disciplinare dalla lettera a) ad e) formante parte integrante del Modello da parte dei quadri e impiegati, a seconda della gravità della infrazione, è sanzionato con i seguenti provvedimenti disciplinari tratti dal CCNL vigente:

- 1) rimprovero verbale;
- 2) rimprovero scritto;
- 3) multa non superiore a quattro ore di retribuzione individuale;
- 4) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo fino a cinque giorni;
- 5) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo da 6 fino a 10 giorni;
- 6) licenziamento con preavviso;
- 7) licenziamento senza preavviso.

Ove i dipendenti sopra indicati siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno l'Azienda, l'irrogazione della sanzione più grave della multa comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

3.1.2.1) Rimprovero verbale o scritto

Verrà comminata la sanzione del rimprovero verbale o del rimprovero scritto a quei lavoratori che commettano mancanze quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento:

- senza giustificazione, ritarda l'inizio del lavoro, lo sospende o ne anticipa la cessazione;
- non osserva regolarmente le disposizioni sulle pause;
- non avverte tempestivamente i superiori di eventuali anomalie riscontrate nel processo lavorativo, che comportino lievi pregiudizi per l'Azienda;
- usa impropriamente vestiario aziendale, senza che ciò configuri mancanza più grave;
- non osserva il divieto di fumare;
- in qualunque modo commette lieve trasgressione alle norme del CCNL o dei regolamenti aziendali.

3.1.2.2) Multa fino a 4 ore

Verrà comminata la sanzione della multa fino a quattro ore a quei lavoratori che commettano mancanze quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento:

- reiteratamente senza giustificazione ritarda l'inizio del lavoro, lo sospende, o ne anticipa la cessazione, non osserva le disposizioni sulle pause;
- esegue negligenemente il lavoro;
- per negligenza, procura guasti non gravi o sperpero non rilevante di materiale dell'Azienda;

- non osserva le norme o non applica le misure sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro, di cui sia stato debitamente portato a conoscenza;
- usa impropriamente strumenti d'Azienda;
- risulta assente dal domicilio comunicato all'Azienda durante le fasce orarie previste, in occasione di controllo delle assenze per infermità previste dalle norme di legge;
- recidiva nelle mancanze sanzionate con rimprovero scritto.

3.1.2.3) Sospensione da 1 a 5 giorni

Verrà comminata la sanzione della sospensione da 1 a 5 giorni a quei lavoratori che commettano mancanze quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento:

- senza giustificazione, non si presenta al lavoro, o abbandona il proprio posto di lavoro;
- deliberatamente non esegue il lavoro secondo le disposizioni o istruzioni ricevute o rifiuta ingiustificatamente di eseguire compiti assegnati da superiori;
- non avverte tempestivamente i superiori di eventuali irregolarità sull'andamento del servizio cui è preposto che comportino notevole pregiudizio al servizio stesso;
- reiteratamente non osserva o non applica le norme o le misure sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro, di cui sia stato debitamente portato a conoscenza;
- non fa osservare le norme o le misure sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro al personale da lui coordinato;
- fa uso di bevande alcoliche durante l'orario di lavoro, pregiudicando l'attività lavorativa;
- non osserva il divieto di fumare o di accendere fiamme libere, ove ciò sia vietato dalle norme tecniche, senza che da ciò siano derivati danni;
- pone in essere comportamenti lesivi della dignità della persona;
- in qualunque modo commette grave trasgressione alle norme del CCNL o dei regolamenti aziendali;
- recidiva nelle mancanze sanzionate con la multa;
- reiterata recidiva nelle mancanze sanzionate con il rimprovero scritto.

3.1.2.4) Sospensione da 6 fino a 10 giorni

Verrà comminata la sanzione della sospensione da 6 fino a 10 giorni a quei lavoratori che commettano mancanze quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento:

- abusa delle norme relative ai rimborsi spese di trasferta;
- partecipa a diverbio litigioso o oltraggioso seguito da vie di fatto durante l'orario di lavoro sul luogo di lavoro ovvero in luoghi di pertinenza aziendale;
- costruisce o fa costruire oggetti, o in qualunque modo procaccia o esegue lavori per conto proprio o di terzi durante l'orario di lavoro;
- pone in essere comportamenti lesivi della dignità della persona in ragione della condizione sessuale;
- recidiva nelle mancanze sanzionate con la sospensione da 1 a 5 giorni;
- reiterata recidiva nelle mancanze sanzionate con la multa.

3.1.2.5) Licenziamento con preavviso

Verrà comminata la sanzione del licenziamento con preavviso a quei lavoratori che commettano infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento e che non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui al seguente n. 7;

- effettua con intenti fraudolenti per sé o per altri irregolare scritturazione o timbratura di schede o alterazione dei sistemi aziendali di controllo delle presenze o delle trasferte;
- costruisce o fa costruire oggetti o in qualunque modo procaccia o esegue lavori per conto proprio o di terzi durante l'orario di lavoro utilizzando materiale dell'Azienda;
- è in stato di manifesta ubriachezza o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti durante l'orario di lavoro;
- determina per colpa grave danni rilevanti a tutto quanto forma oggetto del patrimonio dell'azienda;
- si assenta senza giustificazione per tre giorni consecutivi;
- provoca e/o partecipa a rissa sul luogo di lavoro ovvero in luoghi di pertinenza aziendale;
- abbandona il posto di lavoro quando ciò possa provocare rilevante pregiudizio agli impianti o ai beni aziendali;
- pone in essere comportamenti lesivi della dignità della persona in ragione della condizione sessuale, nelle fattispecie più gravi;
- recidiva nelle mancanze punite con la sospensione da 6 a 10 giorni;
- reiterata recidiva nelle mancanze punite con la sospensione da 1 a 5 giorni.

3.1.2.6) Licenziamento senza preavviso

Verrà comminata la sanzione del licenziamento senza preavviso a quei lavoratori che commettano infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro o che commettano azioni che costituiscono delitto a termine di legge, anche non specificamente richiamate nel presente contratto come ad esempio:

- grave insubordinazione ai superiori, e comunque insubordinazione o diverbio litigioso seguiti da vie di fatto;
- condanna ad una pena detentiva con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che lede la figura morale del lavoratore;
- furto di beni di proprietà dell'azienda o comunque situati nei locali aziendali anche se di proprietà di terzi o di colleghi di lavoro;
- danneggiamento volontario di beni dell'azienda o sabotaggio;
- esecuzione in orario di lavoro di attività in concorrenza, anche indiretta, od in contrasto con quella dell'azienda o di attività per conto proprio o di terzi, da cui derivi direttamente o indirettamente un lucro per il lavoratore e/o un danno per l'azienda;
- richiesta e/o accettazione a/da terzi di compensi, a qualsiasi titolo, in connessione agli adempimenti della prestazione lavorativa;
- abbandono ingiustificato del posto di lavoro, da cui possa derivare un pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti.

3.2. Sanzioni nei confronti dei Dirigenti

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del Dirigente, oltre a riflettersi all'interno della Società, costituendo modello ed esempio per tutti coloro che vi operano, si ripercuote anche sull'immagine esterna della medesima. Pertanto, il rispetto da parte dei Dirigenti della Società delle prescrizioni del Codice Etico, del Modello e delle relative procedure di attuazione costituisce elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale.

Nei confronti dei Dirigenti che abbiano commesso una violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite in attuazione del medesimo, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, o il Consigliere Delegato in funzione delle deleghe ricevute dal CdA, avvia i procedimenti di competenza per effettuare le relative contestazioni e applicare le misure sanzionatorie più idonee, in conformità con quanto previsto dal CCNL Dirigenti e, ove necessario, con l'osservanza delle procedure di cui all'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300. Il Presidente dà tempestiva comunicazione dei provvedimenti adottati al Consiglio di Amministrazione.

Le sanzioni devono essere applicate nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità rispetto alla gravità del fatto e della colpa o dell'eventuale dolo. Tra l'altro, con la contestazione può essere disposta cautelativamente la revoca delle eventuali procure affidate al soggetto interessato, fino alla eventuale risoluzione del rapporto in presenza di violazioni così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con la Società. Ove il dirigente sia munito di procura con potere di rappresentare all'esterno la Azienda, l'irrogazione della sanzione disciplinare comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

3.3. Sanzioni nei confronti degli Amministratori

Nel caso di violazioni delle disposizioni contenute nel Modello da parte di uno o più Amministratori, l'OdV darà informazione al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale affinché siano presi gli opportuni provvedimenti in conformità alla normativa ovvero alle prescrizioni adottate dalla Società. Si ricorda che a norma dell'art. 2392 c.c. gli amministratori sono responsabili verso la Società per non aver adempiuto ai doveri imposti dalla legge con la dovuta diligenza. Pertanto, in relazione al danno cagionato da specifici eventi pregiudizievoli strettamente riconducibili al mancato esercizio della dovuta diligenza, potrà correlarsi l'esercizio di un'azione di responsabilità sociale ex art. 2393 c.c. e seguenti a giudizio dell'Assemblea.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

3.4. Sanzioni nei confronti dei Sindaci

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione.

I soggetti Destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure ritenute più idonee.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

3.5 Sanzioni nei confronti dei Dipendenti

Il Codice Etico e il Modello costituiscono un complesso di norme alle quali il personale dipendente di una società deve uniformarsi anche ai sensi di quanto previsto dagli artt. 2104 e 2106 c.c. e dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) in materia di norme comportamentali e di sanzioni disciplinari. Pertanto, tutti i comportamenti tenuti dai dipendenti in violazione delle previsioni del Codice Etico, del Modello e delle sue procedure di attuazione, costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, conseguentemente, infrazioni, comportanti la possibilità dell'instaurazione di un procedimento disciplinare e la conseguente applicazione delle relative sanzioni.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti con qualifica di operaio, impiegato e quadro sono, nel caso di specie, applicabili – nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) – i provvedimenti previsti dall'art. 21 "Provvedimenti disciplinari" del CCNL Acqua e Gas. Il potere disciplinare nei confronti dei dipendenti è esercitato dal Direttore Generale che nella prima seduta utile porta a conoscenza il Consiglio di Amministrazione dei provvedimenti adottati.

Tali provvedimenti sono quelli previsti dalle norme disciplinari, e precisamente, a seconda della gravità delle infrazioni, sono previsti i seguenti provvedimenti disciplinari.

3.6. Sanzioni nei confronti di collaboratori e soggetti esterni operanti su mandato della Società

Per quanto concerne i collaboratori o i soggetti esterni che operano su mandato della Società, preliminarmente vengono determinate le misure sanzionatorie e le modalità di applicazione per le violazioni del Codice Etico, del Modello e delle relative procedure attuative.

Tali misure dovranno essere richiamate nel disciplinare di incarico (ovvero in documento ad esso allegato quale parte integrante e sostanziale) e potranno prevedere, per le violazioni di maggiore gravità, e comunque quando le stesse siano tali da ledere la fiducia della Società nei confronti del soggetto responsabile delle violazioni, la risoluzione del rapporto. Qualora si verifichi una violazione da parte di questi soggetti, l'OdV informa, con relazione scritta, il Presidente e il Consiglio di Amministrazione.

3.7. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In ipotesi di negligenza e/o imperizia dell'Organismo di Vigilanza nel vigilare sulla corretta applicazione del Modello e sul loro rispetto e nel non aver saputo individuare casi di violazione allo stesso procedendo alla loro eliminazione, il Consiglio di Amministrazione assumerà, di concerto con il Collegio Sindacale gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico e salva la richiesta risarcitoria.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

In caso di presunti comportamenti illeciti da parte dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione, una volta ricevuta la segnalazione, indaga circa l'effettivo illecito occorso e quindi determina la relativa sanzione da applicare.

3.8 Responsabile della prevenzione della corruzione

3.8.1 Ambito di applicazione

La Legge 190/2012 prevede in capo al Responsabile della prevenzione della corruzione una responsabilità di carattere dirigenziale. Tale responsabilità è confermata dalla circolare n.1/2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica.

La mancata predisposizione del Piano di Prevenzione della Corruzione e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale (art. 1 comma 8 Legge 190/2012).

L'art. 1 comma 12 della Legge 190/2012 prevede che in caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza, passata in giudicato, il Responsabile della prevenzione della corruzione risponde ai sensi dell'art. 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi di:

- avere predisposto, prima della commissione del fatto, il Piano di prevenzione della corruzione e di avere osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dell'art.1 della Legge 190/2012;
- avere vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del Piano di prevenzione della corruzione.

3.8.2 Sanzioni

La sanzione disciplinare a carico del Responsabile della prevenzione della corruzione non può essere inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di un mese a un massimo di sei mesi. (Art. 1 comma 13 Legge 190/2012).

In caso di ripetute violazioni del Piano di Prevenzione della Corruzione si configura una fattispecie di illecito disciplinare per omesso controllo (L'art. 1 comma 14 della Legge 190/2012).

In caso di mancato rispetto delle disposizioni del D.Lgs. 39/2013 relativamente alla inconferibilità e incompatibilità degli incarichi il Responsabile della prevenzione della corruzione contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgenza delle situazioni di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi.

Il Responsabile della prevenzione e della corruzione segnala i casi di possibili violazioni delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi all'Autorità nazionale anticorruzione, all'Autorità garante della concorrenza e del mercato ai fini dell'esercizio delle funzioni di cui alla legge 20 luglio 2004 n.215, (Norme in materia di risoluzione dei conflitti di interessi) nonché alla Corte dei conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative.

Il provvedimento di revoca dell'incarico amministrativo di vertice o dirigenziale conferito al soggetto cui sono state affidate le funzioni di Responsabile della prevenzione della corruzione è comunicato all'Autorità nazionale anticorruzione che, entro trenta giorni, può formulare una richiesta di riesame qualora rilevi che la revoca sia correlata alle attività svolte dal Responsabile prevenzione della corruzione in materia di prevenzione della corruzione. Decorso tale termine, la revoca diventa efficace.

La revoca va comunicata anche alla Corte dei conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative.