

SISTEMA DISCIPLINARE

Approvato dal CDA in data 10 febbraio 2022.

Sommario

- 1 FINALITÀ DEL SISTEMA DISCIPLINARE³**
- 2. MISURE NEI CONFRONTI DI QUADRI, IMPIEGATI E DIPENDENTI³**
- 3 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI⁴**
- 4 MISURE NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI E REVISORE UNICO⁴**
- 5 MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI, CONSULENTI ED ALTRI SOGGETTI TERZI⁵**

AZIENDA SPECIALE FARMACIE COMUNALI DI SEDRIANO VIA DELLA FILANDA,1 20018
SEDRIANO PARTITA IVA 13025840151

1 FINALITÀ DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Costituisce elemento essenziale del Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza l'istituzione di un adeguato sistema disciplinare al fine di prevenire e sanzionare i comportamenti che violino i principi previsti dal Codice Etico, nonché le regole di condotta previste dal Piano ai fini della prevenzione degli illeciti di cui alla Legge 190/2012, nonché le procedure introdotte dal Piano.

L'avvio di una procedura disciplinare e la conseguente, nonché, eventuale, applicazione di provvedimenti sanzionatori, prescinde dall'instaurazione di un giudizio penale nell'ipotesi in cui il comportamento si configuri come illecito.

A tal riguardo l'Azienda adotta delle regole di condotta, previste nel Codice Etico e nel Piano in assoluta autonomia e indipendentemente dal fatto che la condotta stessa possa essere identificata come illecita.

È compito del direttore provvedere alla comunicazione ed all'affissione del presente sistema disciplinare negli ambienti in cui i lavoratori prestano la loro attività, ai sensi dell'articolo 7 comma 1 L. 300/1973.

Spetta al Responsabile della Prevenzione della corruzione e trasparenza, a seguito delle verifiche periodiche di competenza o di segnalazioni di comportamenti attivi od omissivi in violazione del Piano e/o del Codice Etico, svolgere le indagini necessarie per l'accertamento di tali condotte.

2. MISURE NEI CONFRONTI DI QUADRI, IMPIEGATI E DIPENDENTI

L'inosservanza delle disposizioni e dei principi previsti dal presente Piano e del Codice Etico da parte dei dipendenti implica, in relazione alla gravità della violazione, l'applicazione dei provvedimenti disciplinari che elencati di seguito.

L'azienda, uniformandosi a quanto previsto e disciplinato dal CCNL di riferimento, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 Maggio 1970, n. 300 (lo "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali norme speciali applicabili in tale ambito, ha deciso di prevedere i seguenti provvedimenti disciplinari:

1. **biasimo verbale, biasimo scritto e/o multa non superiore a 4 (quattro) ore di retribuzione base**: sono applicati a chi, violando i principi e le regole di condotta previsti dal Piano e dal Codice Etico o le procedure aziendali, adotti una condotta non conforme alle prescrizioni degli stessi.
2. **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 (dieci) giorni**: applicato a chi, violando le procedure aziendali previste dal Piano e dal Codice Etico, adotti una condotta non conforme alle prescrizioni degli stessi ovvero compia atti contrari all'interesse dell'Azienda, nel solo intento di arrecare danno alla stessa ed esporla ad una situazione oggettiva di pericolo;

3. **licenziamento**: è applicato a chi tenga una condotta manifestamente in violazione delle prescrizioni previste dal Piano e dal Codice Etico inequivocabilmente diretta alla commissione di un illecito previsto dalla Legge 190/2012.

L'azienda non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza avergli, preventivamente, contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Fatto salvo il caso del richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere applicati prima che siano trascorsi 7 (sette) giorni, nel corso dei quali il dipendente potrà presentare le sue giustificazioni a difesa.

Qualora il provvedimento non fosse comunicato entro 16 (sedici) giorni dalla contestazione, queste si riterranno accolte.

Il dipendente potrà presentare le sue giustificazioni a difesa anche verbalmente. Il tipo e l'entità di ciascuna sanzione dovrà essere applicata in relazione: alla gravità delle violazioni commesse e proporzionate alle stesse; alle mansioni del dipendente; alla prevedibilità dell'evento; all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia; al comportamento complessivo del dipendente, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti provvedimenti disciplinari nei suoi confronti, nei limiti consentiti dalla legge; alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza ed alla conseguente intensità del vincolo fiduciario sotteso al rapporto di lavoro; alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

La ripetuta violazione disciplinare delle norme del Piano e del Codice Etico da parte del dipendente determina l'applicazione di interventi disciplinari di severità crescente, in applicazione del principio di gradualità nell'irrogazione del provvedimento disciplinare aziendale.

L'adeguatezza del sistema disciplinare alle prescrizioni della Legge 190 deve costantemente essere monitorata dal Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza.

3 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

I dirigenti, qualora presenti, che, violando la normativa vigente, o le previsioni del Piano e del Codice Etico adottino una condotta non conforme alle prescrizioni ivi disciplinate, saranno sottoposti alla procedura disciplinare e ad essi dovranno essere applicati i provvedimenti più idonei in conformità a quanto previsto dal relativo CCNL. All'esito del procedimento disciplinare, è compito dell'organo amministrativo comminare la sanzione adeguata all'autore del comportamento illecito, ad esclusione del licenziamento. Nei casi di particolare gravità, in cui il compimento del fatto è causa del venir meno del rapporto di fiducia necessario allo svolgimento del ruolo dirigenziale, la sanzione applicabile è il licenziamento.

4 MISURE NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI E REVISORE UNICO

Nel caso di violazione del Piano e del Codice Etico da parte di membri del Consiglio d'Amministrazione o del Revisore Unico dell'Azienda, il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza, dovrà tempestivamente informare il Consiglio d'Amministrazione di tale violazione per l'adozione di adeguati provvedimenti. Nei casi ritenuti più gravi il Responsabile della

prevenzione della corruzione e trasparenza potranno effettuare una segnalazione al Socio per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

5 MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI, CONSULENTI ED ALTRI SOGGETTI TERZI

Qualsiasi comportamento tenuto dai consulenti, collaboratori, terzi che sia in contrasto con le linee di condotta indicate dal Piano e dal Codice Etico, tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, determinerà la risoluzione del rapporto contrattuale, fatto salvo il diritto dell'Azienda di richiedere il risarcimento del danno ulteriore.

Tali comportamenti verranno integralmente valutati dal Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza in base alle proprie competenze che, sentito il parere del richiedente l'intervento del professionista e previa diffida dell'interessato, riferirà tempestivamente e per iscritto all'organo amministrativo. In caso di violazione del Piano e del Codice etico da parte di lavoratori autonomi, fornitori o terzi aventi rapporti contrattuali con l'Azienda, tali da determinare il rischio di commissione di un reato indicato nella Legge 190/2012, il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza informa le funzioni aziendali competenti per l'adozione degli opportuni provvedimenti, quali la risoluzione dei rapporti contrattuali con gli stessi o l'applicazione di penali, in conformità alle norme di legge che disciplinano i rapporti con tali soggetti e le specifiche clausole contenute nei relativi contratti, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento danni qualora da tale comportamento derivino danni concreti all'azienda.

