

AZIENDA SPECIALE FARMACIA COMUNALE DI GUSSAGO

SISTEMA DISCIPLINARE

ART 1, LEGGE 190/2012

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 12/01/2024

INDICE

PREMESSA.....	3
I principali riferimenti normativi nel Sistema Disciplinare.....	3
Contenuto e destinatari del Sistema Disciplinare.....	3
Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti	4
Misure nei confronti degli amministratori	6
Misure nei confronti del revisore.....	6
Misure nei confronti di soggetti esterni che agiscono per conto dell’Azienda (lavoratori autonomi, fornitori e collaboratori)	6
NORME PROCEDURALI.....	7

PREMESSA

Il Sistema Disciplinare ha una funzione preventiva, l'inosservanza del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPC) e del Codice Etico di comportamento (Codice Etico) comporta l'attivazione di un meccanismo sanzionatorio interno, tempestivo ed immediato da parte di Azienda Speciale Farmacia Comunale di Gussago.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, al fine di contrastare gli eventuali comportamenti prodromici alla commissione dei reati previsti dalla Legge 190/2012.

L'individuazione della sanzione avviene secondo il principio di adeguatezza e proporzionalità ed in relazione alla gravità del reato o, comunque, della violazione commessa ed assicurando, nei casi previsti dalla legge e dai CCNL di riferimento, il coinvolgimento del soggetto interessato con la possibilità di giustificare il suo comportamento successivamente alla contestazione dell'addebito anche mediante la facoltà di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Il Sistema Disciplinare è diffuso a tutti i prestatori di lavoro ed è portato a conoscenza anche mediante affissione nelle bacheche aziendali.

I principali riferimenti normativi nel Sistema Disciplinare

- norme di legge in materia: in particolare l'art. 7 della Legge 300/70 (Statuto dei Lavoratori), l'art. 2104 del c.c. (diligenza del prestatore di lavoro), l'art. 2105 del c.c. (obbligo di fedeltà), l'art. 2106 c.c. (sanzioni disciplinari) l'art. 2118 c.c. (recesso dal contratto) e l'art. 2119 c.c. (recesso per giusta causa);
- le disposizioni del contratto collettivo applicabile: CCNL Farmacie Municipalizzate;
- art. 1176 (diligenza nell'adempimento), art. 1218 c.c. (responsabilità del debitore) e art. 1456 (clausola risolutiva espressa);
- art. 1382 c.c. (effetti della clausola penale) e art. 1456 (clausola risolutiva espressa);

Contenuto e destinatari del Sistema Disciplinare

Il presente Sistema Disciplinare contiene:

- i fatti che sono considerati disciplinarmente rilevanti;
- le relative sanzioni in armonia con le norme di legge ed il CCNL;
- le procedure di contestazione e irrogazione delle sanzioni.

Le sanzioni individuate nel presente Sistema Disciplinare si applicano, con aspetti specifici, a:

- lavoratori dipendenti;
- membri del CdA;
- revisore unico
- soggetti esterni che agiscono per conto di Farmacia Comunale di Gussago lavoratori autonomi, lavoratori parasubordinati, fornitori, professionisti, collaboratori, etc.).

Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali illustrate nel Codice Etico di comportamento e nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza sono da intendersi, altresì, come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti previste dal Sistema Disciplinare, queste dovranno essere inflitte nel rispetto delle procedure di cui all'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori) che detta regole ormai consolidate in via generale in materia di regolamentazione per la comminatoria di sanzioni in ciascuno specifico rapporto di lavoro subordinato e dei CCNL di riferimento.

Nel dettaglio, i provvedimenti disciplinari previsti dal CCNL sono i seguenti:

- biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui sopra;
- multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di dieci giorni;
- licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Ad integrazione delle condotte già riportate nei CCNL di riferimento sopra menzionati, si considerano sanzionabili, ai sensi del presente Sistema Disciplinare e nel rispetto delle norme del codice civile, delle procedure di cui all'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori), le seguenti condotte:

inosservanza delle misure di prevenzione della corruzione previste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dirette ad attuare le decisioni e le procedure interne in relazione ai reati da prevenire;

inosservanza delle procedure, dei protocolli (generali e specifici), dei regolamenti previsti e richiamati nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza diretti ad attuare le decisioni dell'Azienda in relazione ai reati da prevenire;

inosservanza degli obblighi di documentazione delle attività previste dalle procedure richiamate nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;

inosservanza dei principi e delle norme di comportamento presenti nel Codice Etico di Comportamento adottato;

ostacolo o elusione dei controlli del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e impedimento dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati ai controlli;

omessa segnalazione delle inosservanze o irregolarità commesse da altri lavoratori e da soggetti apicali;

violazione delle disposizioni previste e disciplinate ai sensi del D.Lgs. 24/2023;

violazione delle misure adottate dalla Società a tutela del segnalante ai sensi del D.Lgs. 24/2023, tra cui la riservatezza del segnalante e/o tutti gli atti di eventuale ritorsione nei confronti del segnalante;

nell'effettuazione (dolosa o gravemente colposa) di segnalazioni tendenziose, discriminatorie o che comunque si rivelino infondate, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;

mancato adempimento agli obblighi di trasmissione e pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti previsti dal D.lgs.33/2013.

La valutazione e la scelta della sanzione da irrogare tra quelle possibili previste deve tener conto della gravità delle condotte e della eventuale reiterazione del comportamento, in quanto reiterare un comportamento nel tempo costituisce sintomo di gravità della violazione.

Ai sensi della Determinazione ANAC n.12 del 28 ottobre 2015, si considera violazione particolarmente grave l'omessa collaborazione con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Le contestazioni, che daranno luogo all'applicazione di sanzioni diverse dal semplice rimprovero verbale, devono essere necessariamente scritte, in modo da garantire la tracciabilità dell'applicazione del Sistema Disciplinare e i precedenti a carico del soggetto sanzionato.

Misure nei confronti degli amministratori

Agli amministratori potranno essere applicate le seguenti sanzioni, in misura proporzionale alla gravità dell'infrazione commessa:

- richiamo verbale;
- revoca dell'incarico per giusta causa.

In conformità alle disposizioni del codice civile, si individua nella revoca per giusta causa di cui agli articoli 2383, comma 3, e 2400, comma 2, la sanzione da prevedere per le infrazioni di maggiore gravità, quelle cioè che costituiscono la compromissione del rapporto fiduciario tra l'amministratore ed il Socio Unico Comune di Gussago.

Il potere disciplinare nei confronti degli amministratori è in capo al Sindaco del Comune di Gussago che, nel rispetto delle norme del Codice Civile e dello Statuto societario e loro successive modifiche, è chiamata a decidere in merito alla eventuale revoca o azione di responsabilità nei confronti degli stessi.

Le condotte sanzionabili sono le medesime attribuibili ai lavoratori specificate ai paragrafi precedenti.

La valutazione e la scelta della sanzione da irrogare tra quelle possibili devono tener conto della gravità e reiterazione delle condotte. La reiterazione delle condotte sopra segnalate costituisce sintomo di maggiore gravità delle violazioni.

Misure nei confronti del revisore

In caso di violazioni dei principi, delle indicazioni e delle regole di comportamento dettate nel Codice Etico di comportamento e nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza da parte del Revisore dei Conti, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza informa il Presidente e l'Organo Amministrativo per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

Misure nei confronti di soggetti esterni che agiscono per conto dell'Azienda (lavoratori autonomi, fornitori e collaboratori)

Qualora i comportamenti in violazione del Codice Etico di Comportamento e del Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della Trasparenza fossero posti in essere da lavoratori autonomi, fornitori o altri soggetti che operano in forza di contratti per conto di Farmacia Comunale di Gussago l'unico provvedimento applicabile è la risoluzione del contratto ex articolo 1456 c.c.

Nei confronti di tali soggetti non sussiste alcun potere disciplinare da parte dei vertici della società, salvo il potere di quest'ultima di intervenire sulla base del contratto attenendosi alla disciplina contrattuale prevista dal Codice Civile.

Le sanzioni dovranno corrispondere a quanto inserito nelle clausole contrattuali e alle norme di legge in materia specifica di ciascun rapporto (clausole risolutive espresse che facciano esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del Codice etico ex art. 1456 c.c. ove applicabili e/o comminazione di penali ex art. 1382 c.c.).

NORME PROCEDURALI

Farmacia Comunale di Gussago non potrà adottare alcuna sanzione ai sensi del presente Sistema Disciplinare senza aver preventivamente contestato l'addebito al soggetto che abbia commesso una o più violazioni ai principi del Codice Etico di comportamento, al Piano Triennale di Prevenzione della corruzione, alle procedure e protocolli aziendali senza averlo sentito a sua difesa.

Per poter garantire il diritto di difesa, i procedimenti previsti dal Sistema Disciplinare avverranno nel pieno rispetto dei principi di specificità ed immutabilità della contestazione.

Ogni violazione deve essere contestata con immediatezza e la relativa sanzione disciplinare adottata nel rispetto, laddove applicabili, dei termini indicati dal Contratto Collettivo di riferimento.