



# **CODICE DISCIPLINARE/SANZIONATORIO**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione

con verbale del 26/04/2023

## **CODICE DISCIPLINARE/SANZIONATORIO**

### **FARMACIA FARMAFABRICA SRL**

#### **Sommario**

1. Obiettivo e campo di applicazione .....	1
2. Guida alla valutazione.....	2
3. Sistema sanzionatorio dei lavoratori dipendenti.....	3
4. Sistema sanzionatorio dei Dirigenti.....	7
5. Misure nei confronti di Amministratori e Revisori.....	8
6. Misure nei confronti del Responsabile di prevenzione della corruzione.....	8

#### **1. Obiettivo e campo di applicazione**

Quanto di seguito esposto costituisce il sistema disciplinare adottato dalla "FARMACIA FARMAFABRICA SRL". Tale codice disciplinare è portato a conoscenza dei prestatori di lavoro mediante consegna a mano e comunque mediante pubblicazione sul sito nella sezione "Amministrazione Trasparente". La responsabilità circa la puntuale e corretta applicazione del presente sistema ricade sull'organo amministrativo della Società e sul Responsabile della prevenzione della corruzione che ha compiti di vigilanza anche sulla corretta attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione. Il sistema disciplinare di seguito descritto si potrà pertanto attivare anche su segnalazione del Responsabile della prevenzione della corruzione al vertice aziendale. L'obiettivo è quello di prevedere un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle procedure previste dal modello

organizzativo, dal piano di prevenzione, nonché per la violazione dei principi contenuti nel codice etico, che vengono considerati disposizioni impartite dal datore di lavoro così come previsto dall'art. 2104 c.c.; ciò a prescindere dall'eventuale responsabilità di carattere penale e dall'esito del relativo giudizio e nel pieno rispetto della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori), dei CCNL vigenti e delle procedure aziendali. E' bene sottolineare infatti, che le regole in questione non sostituiscono, ma integrano i doveri fondamentali dei lavoratori e non esimono dalla osservanza della normativa civile, penale, amministrativa e contrattuale vigente in materia. Di conseguenza, il presente sistema sanzionatorio è predisposto nel rispetto di quanto stabilito in materia disciplinare dai CCNL già operativi presso la società e, in particolare, del CCNL per i dipendenti delle imprese gestite o partecipate dagli enti locali, esercenti farmacie, parafarmacie, magazzini farmaceutici all'ingrosso, laboratori farmaceutici ed integra e non sostituisce il più generale sistema sanzionatorio inerente i rapporti tra datore di lavoro e dipendente e le attuali disposizioni legislative vigenti in materia.

## **2. Guida alla valutazione**

E' apparso opportuno rimettere alla discrezionalità dei vertici dell'Azienda, sempre nel rispetto dei limiti imposti dalla normativa vigente, la scelta della sanzione da applicare a categorie di condotte o a singole condotte. Tale assetto, infatti, garantisce la possibilità di considerare, ai fini della individuazione della sanzione da applicare al caso concreto, anche la meritevolezza della condotta globalmente dimostrata dal singolo dipendente, durante l'intero arco della prestazione lavorativa. Il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche verranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in considerazione degli elementi di seguito elencati:

- elemento soggettivo della condotta, a seconda del dolo o della colpa;
- rilevanza degli obblighi violati stabiliti nelle procedure, nei regolamenti e nei contratti, nel piano triennale di prevenzione della corruzione e nel

programma triennale della trasparenza ed integrità predisposti da pharma.com S.r.l., nel modello organizzativo o codice etico;

- livello di responsabilità gerarchica o tecnica;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti esperienze lavorative, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la mancanza;
- comportamenti che possano compromettere, sia pure a livello potenziale, l'efficacia dei Piani e che non sono considerati accettabili dal Codice etico;
- comportamento complessivo del lavoratore con particolare riferimento ai precedenti disciplinari del biennio precedente.

### **3. Il sistema sanzionatorio dei lavoratori dipendenti**

Il mancato rispetto o la violazione ad opera di lavoratori dipendenti dell'azienda dei doveri derivanti dalla legge, dai regolamenti, dalla contrattazione collettiva e dalle disposizioni aziendali (principi generali del presente documento, regole imposte dal codice etico, Modello organizzativo, piano triennale di prevenzione della corruzione, trasparenza ed integrità) posti in essere anche mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare. Nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e delle eventuali normative speciali applicabili, i provvedimenti disciplinari irrogabili ai dipendenti non dirigenti sono quelli previsti dalle norme sanzionatorie di cui al CCNL applicato e precisamente il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle imprese gestite o partecipate dagli enti locali esercenti farmacie, parafarmacie, magazzini farmaceutici all'ingrosso

e laboratori farmaceutici siglato in Roma, il 22 luglio 2013. Nello specifico, le infrazioni alle norme possono essere punite proporzionalmente alla gravità dei fatti, attraverso i seguenti strumenti disciplinari:

- **rimprovero verbale** (per le mancanze lievi, ossia che non abbiano prodotto danni e/o pregiudizi di qualunque tipo, compreso il pregiudizio all'immagine dell'Ente);
- **rimprovero scritto** (anche nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto, oltre che nei casi esemplificativi previsti dal CCNL);
- **multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione** di cui all'art. 18 del CCNL di riferimento, oltre che nei casi previsti dal CCNL (ritardo nell'inizio del lavoro senza giustificazione, esecuzione negligente del lavoro, assenza dal lavoro fino a 3 giorni senza comprovata giustificazione) detta sanzione potrà essere applicata anche nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del "Piano triennale"; tra queste possono annoverarsi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo: 1) l'inosservanza dell'obbligo di informativa al Responsabile di prevenzione della corruzione e/o al diretto superiore gerarchico o funzionale; 2) la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle procedure e prescrizioni indicate nel Piano triennale di prevenzione della corruzione, nell'ipotesi in cui essi abbiano riguardato o riguardano un procedimento di cui una delle parti necessarie è la Pubblica Amministrazione;
- **sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 10 giorni**, oltre che nei casi esemplificativi previsti dal CCNL (danno alle cose ricevute in dotazione d'uso con dimostrata responsabilità, manifesta ubriachezza, recidiva oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata) potrà essere applicata nei casi di gravi violazioni di procedure e prescrizioni. A titolo esemplificativo ma non

esaustivo si applica la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione in caso di: 1) inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe attribuite con riguardo ad atti e documenti verso la Pubblica Amministrazione; 2) omessa vigilanza dei superiori gerarchici e/o funzionali sul rispetto delle procedure e prescrizioni del "Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza" da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni, nell'ambito delle aree a rischio e comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio;

- **licenziamento disciplinare senza preavviso** nei casi di reiterata grave violazione delle procedure e prescrizioni aventi rilevanza esterna nello svolgimento di attività nelle aree/attività a rischio reato individuate nel "Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza" e per mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione -neppure provvisoria- del rapporto di lavoro (c.d. licenziamento *ad nutum*) quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo: a) violazione di procedure e prescrizioni del "Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza" aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal codice penale e richiamati dalla Legge 190/2012; b) violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, poste 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, come il Responsabile di Prevenzione della corruzione, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse. Ciò ovviamente oltre ai casi previsti dal CCNL (assenza ingiustificata per oltre 3 giorni nell'anno solare, recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto, grave violazione dei doveri del lavoratore, infrazione

alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto, l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio, l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'Azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro, la recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in ciascuna delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi).

Nessun provvedimento disciplinare di cui ai precedenti commi potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore dipendente e senza averlo sentito in sua difesa così come specificato all'art. 37 del CCNL adottato *"Il lavoratore, entro il termine di 7 giorni dal ricevimento della contestazione scritta, potrà presentar le proprie giustificazioni per iscritto ovvero richiedere di discutere la contestazione stessa con la direzione, facendosi assistere dalle RSU oppure dalle Organizzazioni sindacali cui aderisce o conferisce mandato"*.

#### **4. Il sistema sanzionatorio dei dirigenti**

In caso di violazione, da parte di dirigenti, dei principi indicati nel Piano di prevenzione della corruzione, nel codice etico e nelle procedure, o dei modelli organizzativi, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili, in funzione del rilievo e della gravità delle azioni commesse, e comunque in conformità a quanto previsto dagli accordi e dal contratto adottato, le misure ritenute più idonee. La gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni stesse restano di competenza dell'Organo amministrativo dell'Ente.

#### **5. Misure nei confronti di Amministratori e Revisori**

In caso di violazione della normativa vigente, del Piano di prevenzione della corruzione o del Codice etico da parte di uno o -nell'eventualità- più membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio dei Revisori, il Responsabile

della prevenzione della corruzione informa l'intero Collegio dei revisori e l'intero Consiglio di Amministrazione ai fini dell'adozione degli opportuni provvedimenti.

## **6. Misure nei confronti del Responsabile di prevenzione della corruzione**

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'Azienda, 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 dell'azienda, 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. 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 (art. 1 comma 14 della Legge 190/2012). In caso di mancato rispetto delle disposizioni del D.Lgs. 39/2013



relativamente alla inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi, il Responsabile della prevenzione della corruzione contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgenza delle situazioni di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi. 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.