



**Servizi Farmaceutici
Brindisi S.r.l.
Farmacie Comunali
Brindisi**

PROTOCOLLO
Sistema disciplinare e
Meccanismi sanzionatori

Rev.0 Adottato dall'Amministratore Unico in data 30/03/2018/

pubblicato su: www.farmaciecomunalibrindisi.it nella sezione "Amministrazione Trasparente"

Acronimi e Definizioni

OdV: Organismo di Vigilanza costituito ai sensi del D.lgs. 231/2001

RPCT: Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza

AU: Amministratore Unico

Indice

1	Scopo	3
2	Ambito di applicazione	3
3	Responsabilità	3
4	Principi generali	3
4.1	Infrazioni disciplinari	4
4.2	Violazioni commesse da personale dipendente e dirigente.	4
	A) Misure verso personale non dirigente	4
	B) Misure verso i dirigenti	5
	Violazioni commesse dagli Amministratori	5
	Violazioni commesse dai collaboratori esterni.	5
4.3	Comportamenti riparatori	5

1 Scopo

Scopo del presente Protocollo è disciplinare l'attività in oggetto sotto l'aspetto procedurale e decisionale, al fine di prevedere:

- un completo e rigoroso monitoraggio del processo disciplinare nel suo complesso;
- misure organizzative volte alla ragionevole prevenzione delle ipotesi di reato previste dal D.Lgs. n. 231/2001, e norme ad esso collegate, ed a scongiurare la c.d. "colpa organizzativa" della Società.

2 Ambito di applicazione

Il presente Protocollo trova applicazione nei confronti di tutti i dipendenti e collaboratori della Società, nonché su coloro che operano nel suo interesse.

3 Responsabilità

E' responsabilità di AU diffondere, pubblicare e far osservare, aggiornare e modificare il presente Protocollo. La conservazione dello stesso Protocollo e delle sue successive versioni è a carico dell'Organismo di Vigilanza, per fini di consultazione e per il rilascio di copie autorizzate.

E' responsabilità di tutte le funzioni aziendali coinvolte nelle attività oggetto del presente Protocollo osservarne e farne osservare il contenuto, segnalando tempestivamente all'Organismo di Vigilanza ed al RPCT ogni evento suscettibile di incidere sull'operatività e sull'efficacia del Protocollo medesimo (per es. modifiche legislative e regolamentari, mutamenti dell'attività disciplinata, modifiche della struttura aziendale e delle funzioni coinvolte nello svolgimento dell'attività, nuovi principi contabili, ecc.).

Qualora si verificassero circostanze:

- non chiaramente regolamentate dal Protocollo;
- che si prestino a dubbie interpretazioni;
- tali da originare obiettive e gravi difficoltà di osservanza del Protocollo medesimo,

è fatto obbligo a ciascun soggetto coinvolto nell'applicazione del presente Protocollo di rappresentare tempestivamente il verificarsi anche di una sola delle suddette circostanze al proprio diretto responsabile che valuterà gli idonei provvedimenti in relazione alla singola fattispecie.

4 Principi generali

Aspetto essenziale per l'effettività e l'idoneità del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (Modello) è costituito dalla predisposizione di un adeguato "Sistema disciplinare e sanzionatorio" per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati e, in generale, dei protocolli etico organizzativi interni previsti dal Modello stesso.

In conformità alle disposizioni del Decreto (art. 6, comma 2, lett. e; art. 7, comma 4, lett. b), la Società prevede l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, anche relativamente alle integrazioni connesse alla normativa sulla prevenzione alla corruzione e trasparenza.

Le misure disciplinari e le relative sanzioni, che compongono il sistema disciplinare, sono individuate dalla Società in base ai principi di proporzionalità ed effettività (in base alla idoneità a svolgere una funzione deterrente e, successivamente, realmente sanzionatoria), e tenendo conto delle diverse qualifiche dei soggetti cui esse si applicano (dipendenti o dirigenti, amministratori, sindaci o collaboratori).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale instauratosi nei confronti del responsabile della violazione commessa; ciò in quanto la violazione delle regole di condotta adottate dalla Società con il Modello, rileva indipendentemente dal fatto che tale violazione costituisca o meno illecito penale e venga o meno perseguita giudizialmente in sede penale.

4.1 Infrazioni disciplinari

Salvo quanto ulteriormente disposto dalla Parte Speciale del Modello e dai protocolli di prevenzione, costituiscono infrazione disciplinare i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e dei protocolli prevista dal Modello o stabilita per la sua attuazione;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, anche mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri di documentazione non veritiera;
- l'omessa redazione della documentazione richiesta dal Modello o dai protocolli stabiliti per la sua attuazione;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione concernente l'attuazione del Modello;
- l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza o del Responsabile della Prevenzione della Corruzione;
- l'impedimento dell'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti all'attuazione del Modello;
- la tenuta di condotte prodromiche e preparatorie alla commissione di reati che costituiscano presupposto della responsabilità 231 e inadempimenti relativamente a alle disposizioni della legge 190/2012 e D-Lgs. 33/2013;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.

4.2 Violazioni commesse da personale dipendente e dirigente.

Ricevuta la segnalazione di una presunta violazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza, si attiva immediatamente per dar corso ai necessari accertamenti.

Valutata la violazione, l'Organismo di Vigilanza informa immediatamente l'Amministratore.

L'Odv può essere interpellato dall'Amministratore in relazione alla sanzione disciplinare da assumersi. Il parere non è obbligatorio e non è vincolante. I provvedimenti disciplinari e sanzionatori sono assunti dall'Amministratore, nel rispetto di quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva applicata (CCNL per Dipendenti di Aziende Farmaceutiche).

A) Misure verso personale non dirigente

Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:

- la intenzionalità del comportamento, il grado di negligenza e imperizia, la rilevanza della inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
- le responsabilità connesse con l'incarico ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio della società o con l'entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi i clienti;
- l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dipendente o al concorso nella violazione di più persone.

In ragione della gravità dell'infrazione e nel rispetto dei protocolli previsti dall'art. 7 della Legge n. 300 del 1970, da eventuali normative speciali applicabili e dalla contrattazione collettiva applicabile, per le violazioni di personale ed impiegati, si applicano le seguenti sanzioni:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- sanzione pecuniaria;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso;
- licenziamento senza preavviso;

L'entità delle sanzioni, di cui a precedenti punti, corrisponde a quella prevista nel contratto collettivo applicabile e in vigore al momento del fatto.

B) Misure verso i dirigenti

Nel caso di violazioni commesse dai dirigenti si applicano le sanzioni ritenute più idonee, in conformità alle disposizioni di legge e alle previsioni della contrattazione collettiva applicabile. Nel caso in cui venga meno il rapporto di fiducia può essere disposta anche la misura del licenziamento.

In particolare, nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:

- la intenzionalità del comportamento, il grado di negligenza e imperizia, la rilevanza della inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
- le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'Ente o con l'entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;
- l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso nella violazione di più persone.

La recidiva nelle mancanze, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle individuate.

Al dirigente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

Violazioni commesse dagli Amministratori.

Con riguardo all'Amministratore, nel caso di segnalazioni di violazioni delle prescrizioni contenute nel presente Modello, l'Organismo di Vigilanza informa l'Assemblea dei Soci, affinché adotti gli opportuni provvedimenti tra cui:

- a) richiamo formale scritto;
- b) sospensione del mandato o dell'incarico attribuito;
- c) revoca, totale o parziale, delle eventuali procure.

Qualora la violazione dell'amministratore sia tale da ledere la fiducia della Società nei suoi confronti l'Assemblea può adottare la revoca dalla carica e l'eventuale adozione delle azioni di responsabilità previste dalla legge.

Violazioni commesse dai collaboratori esterni.

Le segnalazioni delle violazioni del presente Modello da parte di collaboratori o soggetti esterni, destinatari del Modello, sono comunicate dall'Organismo di Vigilanza o dal RPCT all'Amministratore, nonché, nel caso di violazioni di particolare gravità, all'Assemblea dei Soci.

La violazione è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti. Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento del danno da parte della Società.

4.3 Comportamenti riparatori

La Società prende in considerazione di attenuare o anche di escludere la sanzionabilità sopra esposta se risulta che il soggetto interessato ha adottato comportamenti idonei ad assicurare un'efficace riparazione o reintegrazione rispetto all'offesa realizzata o al danno procurato alla Società.