

Codice disciplinare/sanzionatorio

Sommario

1. Obiettivo e campo di applicazione	2
2. Guida alla valutazione	2
3. Sistema sanzionatorio dei Dipendenti.....	3
4. Sistema sanzionatorio dei Dirigenti	4
5. Misure nei confronti di Amministratori e Revisori	5
6. Misure nei confronti del responsabile di prevenzione della corruzione	5
7. Misure nei confronti di altri Collaboratori (Consulenti ed Outsourcer)	6

1. Obiettivo e campo di applicazione

Quanto di seguito esposto costituisce il sistema disciplinare adottato dall'AZIENDA FARMACIA COMUNALE DI CORNAREDO , di seguito AFC di Cornaredo.

Il presente sistema disciplinare è portato a conoscenza dei lavoratori mediante consegna a mano e pubblicazione sul sito nella sezione "Amministrazione Trasparente".

La responsabilità di applicazione ricade sul Consiglio di Amministrazione e sul Responsabile della prevenzione della corruzione che ha compiti di vigilanza 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.

Nota: si ricorda che il presente sistema disciplinare integra e non sostituisce il più generale sistema sanzionatorio inerente i rapporti tra datore di lavoro e dipendente ed alle disposizioni legislative vigenti.

2. Guida alla valutazione

Nei singoli casi, 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:

- a) elemento soggettivo della condotta, a seconda del dolo o della colpa;
- b) rilevanza degli obblighi violati stabiliti nelle procedure, Regolamenti e contratti, Piano triennale di prevenzione della corruzione e Piano triennale della trasparenza ed integrità predisposti dall'AFC;
- c) livello di responsabilità gerarchica o tecnica;
- d) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti esperienze lavorative, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- e) eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la mancanza;
- f) comportamenti che possano compromettere, sia pure a livello potenziale, l'efficacia dei Piani e che non sono considerati accettabili dal Codice etico.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, potrà essere applicata la sanzione più grave.

3. Sistema sanzionatorio dei Dipendenti

Il mancato rispetto o la violazione ad opera di lavoratori dipendenti dell'azienda:

- delle norme di legge,
- dei principi generali del presente documento,
- delle regole imposte dal Codice etico, delle procedure aziendali e dai Piani triennali sia di prevenzione della corruzione sia di trasparenza ed integrità,

posto in essere 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 Assofarm.

Nello specifico le infrazioni alle norme saranno sanzionate, a seconda della gravità dei fatti, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva dell'infrazioni di cui al precedente punto oltre che nei casi esemplificativi previsti dal CCNL, tale sanzione potrà essere applicata anche nelle ipotesi di recidiva nell'arco di un biennio dei casi di violazione colposa di procedure e/o prescrizioni e di errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore aventi rilevanza esterna;
- 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 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"; quali 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 hanno 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, 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 illegalità" 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 illegalità" e per mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro (cd. giusta causa) quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo:
 - 1) violazione di procedure e prescrizioni del "Piano triennale di prevenzione della corruzione e illegalità " 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, tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;
 - 2) 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.

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 nel CCNL adottato.

4. 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, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili, in funzioni 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 del Consiglio di Amministrazione.

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 più membri del Consiglio di Amministrazione o dell'Organo di Revisione, il Responsabile della prevenzione della corruzione informa l'intero Organo di Revisione 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 (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 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.

7. Misure nei confronti di altri Collaboratori (Consulenti ed Outsourcer)

Ogni violazione da parte di tali soggetti delle norme di legge, dei principi generali del Piano di prevenzione della corruzione e delle regole di comportamento imposte dal Codice etico è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti o presentate in appositi addendum agli stessi.