



SISTEMA DISCIPLINARE



Sommario

| | |
|--|---|
| 1. Introduzione..... | 3 |
| 2. Violazioni commesse da personale dipendente e dirigente. | 3 |
| 3. Violazioni commesse dagli Amministratori. | 5 |
| 4. Violazioni commesse dai Sindaci. | 5 |
| 5. Violazioni commesse dai collaboratori esterni. | 5 |
| 6. Violazioni inerenti al mancato rispetto degli obblighi e obiettivi in tema di trasparenza amministrativa..... | 5 |



1. Introduzione.

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.

Salvo quanto ulteriormente disposto dalla Parte Speciale del presente 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 presente 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 presente 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;
- 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.

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 il Consiglio di Amministrazione o il Direttore Generale. L'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare, in ogni caso, il Consiglio di Amministrazione delle violazioni commesse dai dirigenti e di quelle di particolare gravità.

L'Odv può essere interpellato dal CdA in relazione alla sanzione disciplinare da assumersi. Il parere non è obbligatorio e non è vincolante. I provvedimenti disciplinari e sanzionatori sono assunti dal Consiglio di Amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dalla legge e dalla



contrattazione collettiva applicata (CCNL per Dipendenti di Aziende Farmaceutiche e CCNL per Dirigenti di Imprese Pubbliche).

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.

3. Violazioni commesse dagli Amministratori.

Con riguardo ai componenti del Consiglio di Amministrazione, nel caso di segnalazioni di violazioni delle prescrizioni contenute nel presente Modello, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione, affinché adottino 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, il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea, proponendo la revoca dalla carica e l'eventuale adozione delle azioni di responsabilità previste dalla legge.

4. Violazioni commesse dai Sindaci.

Con riguardo ai componenti del Collegio Sindacale, le segnalazioni delle violazioni delle prescrizioni contenute nel presente Modello sono comunicate tempestivamente dall'Organismo di Vigilanza al Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione. Il Collegio Sindacale assume, sentito il parere del Consiglio di Amministrazione, gli opportuni provvedimenti nei confronti dei sindaci che hanno compiuto le violazioni contestate.

Qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, il Consiglio di Amministrazione propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incombeni previsti dalla legge.

5. 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 al Direttore Generale, nonché, nel caso di violazioni di particolare gravità, al Consiglio di Amministrazione.

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.

6. Violazioni inerenti al mancato rispetto degli obblighi e obiettivi in tema di trasparenza amministrativa.

Gli obiettivi relativi alla trasparenza sono articolati e dettagliati non soltanto in relazione al RPCT, ma anche agli altri soggetti coinvolti nell'aggiornamento e fornitura delle informazioni necessarie ad assicurare l'attuazione delle misure di trasparenza (previste dalla normativa e introdotte dalla Società).

La mancata attuazione di tali misure, in analogia a quanto previsto per la Pubblica Amministrazione, verrà valutata dal Consiglio di Amministrazione anche ai fini della responsabilità disciplinare e dirigenziale, nonché della corresponsione della retribuzione di risultato.