# SISTEMA DISCIPLINARE

Desenzano Azienda Speciale Servizi

**Allegato al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione ai sensi della L. 190/2012**

**Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data_____**

**INDICE**

1. **Premessa** ..... 2

2. **I principali riferimenti normativi nel Sistema Disciplinare** ..... 2

3. **Misure nei confronti dei dipendenti** ..... 3

7. **Norme procedurali** ..... 6

8. **Le segnalazioni** ..... 6

## 1. Premessa

Il Sistema Disciplinare di Desenzano Azienda Speciale Servizi S.r.l. (in seguito anche "Azienda"), idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (di seguito "Piano") e del Codice Etico è da considerarsi elemento indispensabile del Piano stesso e strumento per garantirne la sua efficace attuazione.
L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, al fine di contrastare gli eventuali comportamenti corruttivi.
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 dal CCNL, 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.

Nella determinazione delle sanzioni si deve tener conto della gravità della violazione commessa, della condotta complessiva del soggetto, delle mansioni da lui svolte e degli incarichi a lui affidati all'interno dell'Azienda e di tutte le altre circostanze che possono assumere rilevanza ai fini di un giudizio che sia il più obiettivo possibile.

## 2. I principali riferimenti normativi nel Sistema Disciplinare

- le norme di legge in materia: in particolare l'art. 7 della Legge 300/1970 (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 private.
- l'art. 1176 (diligenza nell'adempimento), 1218 c.c. (responsabilità del debitore) e 1456 (clausola risolutiva espressa);
- l'art. 1382 c.c. (effetti della clausola penale) e l'art. 1456 (clausola risolutiva espressa);
- le norme relative a salute e sicurezza: art. 20 D.Lgs. 81/2008.

Le sanzioni previste nel Sistema Disciplinare hanno la stessa natura disciplinare delle disposizioni di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e sue successive modifiche e delle sanzioni disciplinari previste dal CCNL di riferimento.

## 3. Misure nei confronti dei dipendenti

I comportamenti tenuti dai dipendenti (ossia da soggetti legati all'Azienda da un rapporto di lavoro subordinato) in violazione delle misure individuate dal Piano, costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie che afferiscono al rapporto di lavoro e, conseguentemente, illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dalla normativa in vigore, dalla contrattazione collettiva applicata e dal Codice Etico e di Comportamento nel rispetto della vigente legislazione, delle procedure previste dalla legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e delle relative disposizioni contenute nel CCNL applicato.

L'inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano tenuto anche conto della rilevanza delle stesse nei confronti della clientela e del rispetto delle norme in materia di privacy connaturato al ruolo svolto:

1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;

2) biasimo inflitto per iscritto

3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione

4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;

5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di Legge.

Ad integrazione delle condotte già riportate nei CCNL di cui sopra, 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) e rispettivamente del CCNL di riferimento e successive modifiche, le seguenti condotte:

- inosservanza delle misure di prevenzione della corruzione previste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, dirette ad attuare le decisioni e le procedure interne in relazione ai reati da prevenire;
- inosservanza delle procedure per la gestione delle risorse finanziarie;
- inosservanza degli obblighi di documentazione delle attività previste dalle procedure richiamate nel Piano per i processi a rischio;
- inosservanza dei principi e delle norme di comportamento presenti nel Codice Etico e di Comportamento;
- inosservanza delle norme di comportamento definite nelle procedure interne;

- ostacolo o elusione dei controlli del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, impedimento dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati ai controlli;
- omessa informativa al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- omessa segnalazione delle inosservanze o irregolarità commesse da altri lavoratori e da soggetti apicali;
- violazione di tutte le 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.

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, intesa questa, come ripetizione nel tempo di comportamenti in violazione dei principi e dei criteri di condotta definiti del Codice Etico, nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

Reiterare un comportamento nel tempo costituisce, infatti, sintomo di gravità della violazione.

**Si considera, ai sensi della Determinazione ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015, violazione particolarmente grave l'omessa collaborazione con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione.**

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 nel sistema e i precedenti a carico del soggetto sanzionato.

## 4. Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione da parte dei dirigenti delle prescrizioni previste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, o di adozione, nell'espletamento di attività nelle Aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Piano stesso, ovvero nell'ipotesi in cui il dirigente consenta di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi al Piano e/o in violazione dello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le sanzioni più idonee in conformità alla natura del rapporto dirigenziale – come risultante anche dalla normativa vigente, dal CCNL applicato e da eventuali accordi aziendali inerenti i dirigenti – e nel rispetto delle forme di cui all'art. 7 Stat. Lav.

In particolare:

a) in caso di violazione di minore gravità di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Piano di Prevenzione, tale da non esporre a pericoli particolari l'Azienda e da non pregiudicare il rapporto fiduciario, il dirigente, stante la strutturale incompatibilità tra la natura fiduciaria del suo rapporto di lavoro e l'irrogazione di provvedimenti disciplinari conservativi, incorre nell'avvertimento scritto;

b) in caso di violazioni di maggiore gravità di una o più prescrizioni del Piano di Prevenzione, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo, a seconda se, rispettivamente, la violazione riscontrata sia di gravità tale da non consentire neppure la prosecuzione del rapporto in via provvisoria per il periodo di preavviso, oppure se si tratti di violazione che, pur pregiudicando irreparabilmente la prosecuzione del rapporto, consenta comunque il preavviso contrattuale.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dirigente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico, all'intenzionalità del comportamento e alla gravità del medesimo.

## 5. Misure nei confronti del Consiglio di Amministrazione

In caso di violazione del Piano di Prevenzione da parte dell'Organo amministrativo, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza informa l'Assemblea che assume gli opportuni provvedimenti.

Ai componenti del Consiglio di Amministrazione potranno essere applicate le seguenti sanzioni, in misura proporzionale alla gravità dell'infrazione commessa:

- richiamo verbale;

revoca dell'incarico per giusta causa.

## 6. Misure nei confronti di collaboratori esterni e partner

Nei contratti e negli accordi stipulati con l'Azienda, consulenti, collaboratori esterni, agenti, partner commerciali, fornitori, ecc. devono essere inserite specifiche clausole in base alle quali ogni comportamento degli stessi, ovvero di soggetti che operino a favore di tali soggetti, posto in essere in contrasto con le linee di condotta indicate nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e/o nel Codice Etico, consentirà all'Azienda di risolvere, di diritto e con effetto immediato, il contratto a mezzo di semplice comunicazione scritta da inviarsi anche via fax, fatto salvo in ogni caso ogni altro rimedio normativo, ivi incluso il diritto al risarcimento degli eventuali danni subiti.

## 7. Norme procedurali

L'Azienda 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 e di Comportamento e al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, 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 Nazionale.

## 8. Le segnalazioni

L'intervento della Legge 179/2017 (c.d. legge sul whistleblowing), ha introdotto una disciplina finalizzata a tutelare i lavoratori dipendenti che segnalano reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro.

Sono espressamente vietati atti di ritorsione o comunque discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati alla segnalazione. L'Azienda prevede inoltre, almeno un canale alternativo di segnalazione, idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

Chiunque violi le misure di tutela del segnalante, riportate nella Legge 179/2017 e nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, nonché chi effettua con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate, è sanzionato ai sensi del presente documento. Si applicano dunque le misure sanzionatorie richiamate nei paragrafi di riferimento sopra dedicati.

L'adozione di misure ritenute ritorsive nei confronti del segnalante è comunicata all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'Azienda. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.