

# IL SISTEMA SANZIONATORIO DI FORLIFARMA S.P.A. -allegato al MOG-

## A) L'elaborazione e l'adozione del Sistema Sanzionatorio.

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001, il Modello di Organizzazione e Gestione (a seguire MOG) può ritenersi efficacemente attuato, ai fini dell'esclusione di responsabilità di Forlifarma S.p.a. (di seguito anche "Forlifarma" o la "Società"), se prevede un sistema sanzionatorio idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure ivi indicate.

Il Sistema Sanzionatorio è volto a sanzionare la violazione dei principi, delle norme e delle misure previste nel MOG di parte generale, di parte speciale, nei relativi Protocolli e nel Codice etico nel rispetto delle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché delle norme di legge o di regolamenti vigenti.

Sulla base di tale Sistema Sanzionatorio, sono soggette a sanzione tanto le violazioni della suddetta documentazione commesse dai soggetti in posizione "apicale" – in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società –, quanto le violazioni poste in essere dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto della Società.

Nel rispetto di quanto previsto dalla Linee Guida di CONFINDUSTRIA "*Per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo*" come aggiornate nel 2014, l'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle relative sanzioni, prescinde dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del Sistema Sanzionatorio.

La definizione di un adeguato sistema sanzionatorio costituisce un requisito essenziale del MOG ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito del procedimento penale avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento integri una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto citato, in quanto le regole imposte dal MOG sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare e verranno disposte dalle competenti funzioni aziendali, anche su proposta dell'OdV.

## B) Condotte rilevanti

Rappresentano condotte oggetto di sanzione le azioni ed i comportamenti posti in essere in violazione del MOG (parte generale e speciale) di Forlifarma nonché del Codice etico e dei relativi Protocolli. Con il termine MOG e relativi Protocolli deve intendersi compreso anche il PTPCT adottato dalla Società, da considerarsi parte integrante.

Costituiscono violazioni del MOG anche le condotte, comprese quelle omissive, poste in essere in violazione delle indicazioni e/o delle prescrizioni dell'Organismo di Vigilanza.

Per garantire il rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, appare opportuno indicare di seguito, in via esemplificativa e non esaustiva, un elenco di possibili violazioni secondo un ordine crescente di gravità:

I. Violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Codice etico non idonee ad integrare l'elemento oggettivo di uno dei reati presupposto del D.lgs. 231/2001.

II. Violazione dei Protocolli non idonee ad integrare l'elemento oggettivo di uno dei reati presupposto del D.lgs. 231/2001 o un danno patrimoniale alla Società e/o violazioni di cui al punto I, se recidivanti, e sempre che non si ricorra in una delle violazioni previste di seguito.

III. Violazioni del MOG di parte speciale idonee a integrare l'elemento oggettivo di uno dei reati presupposto del D.lgs. 231/2001 e/o la responsabilità della Società o esponano la stessa a una situazione oggettiva di pericolo all'integrità dei beni aziendali.

IV. Violazioni finalizzate alla commissione di uno dei reati idonei a fondare, secondo quanto previsto dal Decreto, la responsabilità della Società o comunque idonee a ingenerare il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto nonché violazioni di una o più regole

procedurali e/o comportamentali previste nel MOG, nel Codice etico o nei Protocolli tali da ledere irrimediabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione del rapporto di lavoro.

### **C) Le sanzioni nei confronti dei membri dell'Organo amministrativo, dei Sindaci, dei Revisori e dei componenti dell'Organismo di Vigilanza**

In caso di violazione del MOG e/o degli elementi che lo costituiscono da parte di un membro dell'Organo amministrativo della Società ovvero di uno dei Sindaci, dei Revisori, l'Organismo di Vigilanza, venuto a conoscenza di ciò, informerà senza indugio, e per iscritto, l'Organo amministrativo.

Ove le violazioni siano poste in essere dall'Organo amministrativo, l'Organismo di Vigilanza, venuto a conoscenza di ciò, informerà senza indugio, e per iscritto, l'Assemblea dei soci.

Nell'ambito delle infrazioni sanzionabili ai sensi del presente Sistema Sanzionatorio debbono ricomprendersi espressamente anche le ipotesi di comportamento negligente e/o l'imperizia dei componenti dell'Organismo di Vigilanza che abbia dato luogo od omesso controllo circa l'attuazione, il rispetto e l'aggiornamento del MOG.

A ciò si aggiunga che anche la violazione delle misure di tutela del soggetto che effettua segnalazioni all'OdV (c.d. whistleblowing), costituisce un'esplicita violazione dei principi previsti dal Modello Organizzativo adottato dalla Società e conseguentemente anche in questa ipotesi trova applicazione il presente sistema disciplinare nei confronti dell'OdV. Ove le violazioni siano poste in essere dall'Organismo di Vigilanza, l'Organo amministrativo, venuto a conoscenza di ciò si attiverà per l'erogazione delle dovute sanzioni.

L'Organo amministrativo e/o l'Assemblea (nell'ipotesi espressamente indicata precedentemente) provvederà ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate, coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto e, nei casi più gravi, potrà procedere anche alla revoca della carica e/o dell'incarico affidato al soggetto. Le misure disciplinari previste nei confronti di Sindaci, Revisori e componenti dell'Organismo di Vigilanza sono, pertanto, da ritenersi subordinate ad una deliberazione del Consiglio di Amministrazione, non potendo conseguire automaticamente alla violazione accertata.

Le misure disciplinari previste nei confronti dell'Organo amministrativo sono, invece, da ritenersi subordinate ad una deliberazione dell'Assemblea dei soci, non potendo conseguire automaticamente alla violazione accertata.

Inoltre, anche il mancato adempimento dell'obbligo di comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza delle violazioni del MOG e di ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del D. Lgs. n. 231/01 configura comportamento sanzionabile.

In particolare, laddove sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel precedente punto B) da parte di un Amministratore, di un Sindaco, di un Revisore o di un componente dell'Organismo di Vigilanza della Società saranno applicate le seguenti sanzioni:

a) per le violazioni di cui al punto I del paragrafo B), sarà applicata la sanzione del richiamo scritto al rispetto delle previsioni del Codice etico;

b) per le violazioni di cui al punto II del paragrafo B), sarà applicata la sanzione della diffida al rispetto delle previsioni dei Protocolli e/o del Codice etico;

c) per le violazioni di cui al punto III del paragrafo B), sarà applicata la sanzione della diffida ovvero quella della revoca dell'incarico;

d) per le violazioni di cui al punto IV del paragrafo B), sarà applicata la sanzione della revoca dell'incarico.

### **D) Sanzioni nei confronti del personale dirigente**

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per i requisiti eminentemente fiduciari e gli atti compiuti dal dirigente della Società e dai dirigenti delle Farmacie, che possono riflettersi non solo all'interno ma anche all'esterno in termini, ad esempio, di immagine della Società verso i terzi, anche indipendentemente dai poteri, dalle funzioni e dalle deleghe ricevute. Pertanto, il rispetto da parte del

dirigente della Società e dei dirigenti delle Farmacie di quanto previsto nel MOG e dei suoi allegati e il loro precipuo obbligo di far rispettare lo stesso dai propri sottoposti è elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, di modo che qualsiasi violazione concretizza un grave inadempimento agli obblighi contrattualmente assunti.

In caso di violazione da parte del dirigente della Società e dei dirigenti delle Farmacie delle norme di condotta individuate dal MOG e nei suoi allegati, la Società si riserva il diritto di valutare disciplinarmente le eventuali violazioni, nel rispetto delle disposizioni previste dal contratto applicato, anche in considerazione dell'entità della violazione e della sua gravità, da considerare ai sensi del precedente paragrafo B).

#### **E) Sanzioni nei confronti del personale dipendente**

I comportamenti tenuti dai dipendenti in violazione delle singole regole del MOG sono definiti "illeciti disciplinari" e prevedono il ricorso al Sistema Sanzionatorio come previsto dall'art.6, co.2 del Decreto.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti dipendenti, previa valutazione e contestazione degli addebiti e successiva valutazione delle giustificazioni presentate dal lavoratore interessato – sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui all'art. 38 e del CCNL applicato dalla Società.

Il rispetto delle prescrizioni del presente Modello Organizzativo rientra pienamente nel generale obbligo del lavoratore di rispettare le disposizioni aziendali e di agire in conformità agli interessi aziendali.

Laddove sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel precedente punto B) da parte di un dipendente della Società saranno applicate le seguenti sanzioni:

- a) per le violazioni di cui al punto I del paragrafo B), sarà applicata la sanzione del richiamo scritto al rispetto delle previsioni del Codice etico o al biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- b) per le violazioni di cui al punto II del paragrafo B), sarà applicata la sanzione del biasimo per iscritto e richiamo al rispetto delle previsioni dei Protocolli e/o del Codice etico;
- c) per le violazioni di cui al punto III del paragrafo B), sarà applicata la sanzione della multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione ovvero quella della sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 3;
- d) per le violazioni di cui al punto IV del paragrafo B), sarà applicata la sanzione della sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10 o del licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di Legge.

Le sanzioni previste dall'art. 38 del CCNL applicato dalla Società e l'eventuale richiesta di risarcimento del danno potranno essere commisurate, nella logica dell'equilibrio tra comportamento e gravità in ottica disciplinare, in relazione:

- Alla gravità del comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo all'eventuale esistenza di precedenti provvedimenti disciplinari a carico dello stesso, nei limiti consentiti dalla legge.
- Al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente ed alla sua posizione funzionale.
- All'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia, nonché alla gravità del medesimo in relazione anche alla prevedibilità dell'evento.
- Ad eventuali e particolari circostanze in cui si è manifestato il comportamento in violazione del MOG.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV e dell'Organo amministrativo, rimanendo quest'ultimo garante della concreta applicazione delle misure disciplinari delineate anche su segnalazione dell'OdV e sentito il responsabile gerarchico della persona sottoposta a provvedimento.

#### **F) Sanzioni nei confronti dei collaboratori esterni e partner**

La Società, nell'ambito della propria operatività, si avvale della collaborazione di soggetti terzi per la prestazione di servizi e per l'approvvigionamento di beni.

Con riferimento alla gestione dei rapporti con fornitori di beni e/o servizi ed altri soggetti terzi esterni, la Società inserisce nell'atto di incarico una clausola contrattuale, nel quale richiede l'impegno del terzo a rispettare il MOG ed il codice etico della Società

La violazione del MOG e/o del codice etico da parte di collaboratori esterni e di partner in caso di comportamenti tali da determinare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto comporterà, in relazione a quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi volta per volta conclusi, la risoluzione del rapporto contrattuale.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione, da parte del giudice, delle misure previste dal Decreto.

#### **G) Il procedimento di irrogazione delle sanzioni.**

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni è caratterizzato da:

- 1) la fase della contestazione della violazione all'interessato;
- 2) la fase di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.

E' atteso il coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle stesse in caso di violazioni dei principi che compongono il Modello adottato.

Inoltre, in tutti i casi in cui l'OdV riceva una segnalazione ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli, che ritenga opportuni, rientranti nell'ambito della propria attività.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'OdV valuta, e, se ritiene che si sia effettivamente verificata una violazione sanzionabile del Modello, segnala la stessa agli organi aziendali competenti.

Il procedimento per l'accertamento delle violazioni è quello previsto dalla Società in conformità con quanto stabilito dallo Statuto dei Lavoratori.