

IL SISTEMA DISCIPLINARE

relativo al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ex D.Lgs 231/01



| | | | |
|--------------------------------------|---------------------|--|---------------|
| <u>Adozione/aggiornamento</u> | 30 Dicembre 2011 | Governatore tramite Delibera n. 310 | Adozione |
| | 09 Aprile 2015 | Governatore tramite Delibera n. 31 | Aggiornamento |
| | 3 Dicembre 2020 | Governatore tramite Delibera n. 255 | Aggiornamento |

Indice

| | |
|--|---|
| 1. Il Sistema Disciplinare di OSPEDALE "F. MIULLI" | 2 |
| 2. La struttura del Sistema Disciplinare | 3 |
| SEZIONE I: I SOGGETTI DESTINATARI..... | 4 |
| I.2. Il Personale. I medici inseriti nell'organico | 4 |
| I.3. Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello | 4 |
| SEZIONE II: LE CONDOTTE RILEVANTI..... | 5 |
| SEZIONE III: LE SANZIONI..... | 7 |
| III.1. Le sanzioni nei confronti dei soggetti in posizione "apicale" | 8 |
| III.2. Le sanzioni nei confronti del Personale e dei medici inseriti nell'organico | 8 |
| III.3. Le sanzioni nei confronti degli Altri Destinatari..... | 8 |
| SEZIONE IV. IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI | 9 |
| IV.1. Segue: nei confronti dei soggetti in posizione "apicale" | 9 |
| IV.2. Segue: nei confronti del Personale e dei medici inseriti nell'organico | 9 |
| IV.3. Segue: nei confronti degli Altri Destinatari | 9 |

1. Il Sistema Disciplinare di OSPEDALE "F. MIULLI"

Il Sistema Disciplinare è, ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 (di seguito anche 'Decreto'), uno dei Protocolli fondamentali per la costruzione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche 'Modello').

Ai sensi dell'art. 6, comma II, infatti, l'Ente per dotarsi di un Modello idoneo deve:

- i. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- ii. prevedere specifici protocolli volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- iii. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire i reati;
- iv. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- v. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

Il medesimo concetto è ribadito dall'art. 7 comma IV.

Le stesse Linee Guida delle Associazioni di categoria (ARIS, Confindustria) hanno attribuito una rilevanza centrale al Sistema Disciplinare, individuandone, peraltro, un contenuto minimo.

L'Ospedale "F. MIULLI", dunque, in ottemperanza al Decreto, ha adottato, unitamente agli altri Protocolli costituenti il Modello, il presente Sistema Disciplinare, idoneo a sanzionare i comportamenti realizzati in violazione delle prescrizioni del Modello.

Il Sistema Disciplinare opera nel rispetto delle norme vigenti, della contrattazione collettiva e del Regolamento Disciplinare dell'Ente.

Oggetto di sanzione sono: A) le violazioni del Modello commesse dai soggetti posti in posizione "apicale", in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata

di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo dell'Ente; B) le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto dell'Ente; C) le violazioni commesse da terzi che non si inquadrano nelle categorie precedenti ma che hanno rapporti qualificati con l'ente.

L'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle sanzioni di seguito indicate, prescindono dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del presente Sistema Disciplinare.

2. La struttura del Sistema Disciplinare

Il presente documento si articola in quattro sezioni: nella prima, sono identificati i soggetti passibili delle sanzioni previste; nella seconda, le condotte potenzialmente rilevanti; nella terza, le sanzioni comminabili; nella quarta, il procedimento di contestazione della violazione ed irrogazione della sanzione.

Le previsioni contenute nel Sistema Disciplinare non precludono la facoltà dei soggetti destinatari di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione avverso il provvedimento disciplinare, loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione, inclusa quella collettiva, e dal Regolamento Disciplinare dell'Ente.

Il presente Sistema Disciplinare, oltre ad essere consegnato, anche per via telematica o su supporto informatico, ai destinatari, nonché pubblicato nella intranet interna, è affisso presso la sede dell'Ospedale, in luogo accessibile a tutti, affinché ne sia garantita la piena conoscenza da parte dei destinatari di seguito individuati.

SEZIONE I: I SOGGETTI DESTINATARI

I.1. I componenti degli Organi Direttivi e gli altri soggetti in posizione "apicale"

OMISSIS

I.2. Il Personale. I medici inseriti nell'organico

OMISSIS

I.3. Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello

Il presente Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati.

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti (di seguito, collettivamente denominati anche 'Altri Destinatari') che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura ed organizzazione dell'Ente, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto "apicale", ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per l'Ospedale.

Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare:

- tutti coloro che intrattengono con l'Ente un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es., i collaboratori a progetto, i consulenti, i lavoratori somministrati, medici non inseriti nell'organico);
- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- i procuratori, gli agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto dell'Ente;
- i fornitori e appaltatori.

SEZIONE II: LE CONDOTTE RILEVANTI

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (laddove applicabili), costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto.

Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti, si ritiene opportuno definire le possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità:

- 1) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" di cui alle aree "a rischio reato" identificate nel Documento di Sintesi del Modello (Parti Speciali A, B e C), e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 2 e 3;
- 2) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti nel Decreto;
- 3) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità dell'Ente ai sensi del Decreto;

è opportuno definire, inoltre, le possibili violazioni concernenti il settore della salute e sicurezza sul lavoro (Parte Speciale C), anch'esse graduate secondo un ordine crescente di gravità:

- 4) mancato rispetto delle norme in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della

violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 5, 6 e 7;

- 5) mancato rispetto delle norme in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 6 e 7;
- 6) mancato rispetto delle norme in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1, cod. pen., all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo n. 7;
- 7) mancato rispetto delle norme in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 1, cod. pen., all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

SEZIONE III: LE SANZIONI

Nella presente sezione sono indicate le sanzioni irrogabili a fronte dell'accertamento di una delle violazioni di cui alla Sezione II.

Le sanzioni sono applicate nel rispetto delle previsioni contenute nella Sezione IV, nonché delle norme rinvenibili nella contrattazione collettiva, laddove applicabili, e del Regolamento Disciplinare dell'Ente.

In ogni caso, l'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza delle stesse rispetto alla violazione contestata.

A tale proposito, avranno rilievo, in via generale, i seguenti elementi:

- la gravità della condotta o dell'evento che quest'ultima ha determinato;
- la tipologia della violazione compiuta;
- le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta;
- all'intensità del dolo o al grado della colpa.

Ai fini dell'eventuale aggravamento della sanzione, sono inoltre considerati i seguenti elementi:

- l'eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;
- l'eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- l'eventuale recidività del suo autore.

L'applicazione delle sanzioni di seguito indicate non pregiudica in ogni caso il diritto dell'Ente di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della

condotta accertata.

III.1. Le sanzioni nei confronti dei soggetti in posizione "apicale"

OMISSIS

III.2. Le sanzioni nei confronti del Personale e dei medici inseriti nell'organico

OMISSIS

III.3. Le sanzioni nei confronti degli Altri Destinatari

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nella Sezione II da parte di un Altro Destinatario, potranno essere applicate le seguenti sanzioni:

- la diffida al puntuale rispetto del Modello, pena l'applicazione della penale di seguito indicata ovvero la risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con l'Ente;
- l'applicazione di una penale, convenzionalmente prevista, del 10% del corrispettivo pattuito in favore dell'Altro Destinatario;
- la risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con l'Ospedale.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui ai nn. 1), 4) e 5) della Sezione II, potrà essere applicata la sanzione della diffida ovvero quella della penale convenzionale ovvero quella della risoluzione, a seconda della gravità della violazione;
- b) per le violazioni di cui ai nn. 2) e 6), della Sezione II, potrà essere applicata la sanzione della penale o quella della risoluzione del contratto;
- c) per le violazioni di cui al n. 3) della Sezione II, potrà essere applicata la sanzione della risoluzione del contratto.

Nel caso in cui le violazioni previste nella Sezione II, siano commesse da lavoratori somministrati ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere o di servizi, le sanzioni potranno essere applicate, all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte del lavoratore, nei confronti del somministratore o dell'appaltatore.

Nell'ambito dei rapporti con gli Altri Destinatari, l'Ente inserisce, nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali relativi, apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione del Modello, l'applicazione delle misure sopra indicate.

SEZIONE IV. IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

OMISSIS

IV.1. Segue: nei confronti dei soggetti in posizione "apicale"

OMISSIS

IV.2. Segue: nei confronti del Personale e dei medici inseriti nell'organico

OMISSIS

IV.3. Segue: nei confronti degli Altri Destinatari

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Altro Destinatario, l'OdV trasmette al Governatore o al Delegato del Governatore, ai Revisori dei Conti ed al Responsabile delegato alla gestione del rapporto contrattuale in questione, una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;

- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro venti (20) giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Responsabile delegato alla gestione del rapporto contrattuale si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta applicazione della misura, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Il Responsabile delegato alla gestione del rapporto contrattuale invia, quindi, al soggetto interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione, nonché il rimedio contrattualmente previsto applicabile.

Il provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura del Responsabile delegato alla gestione del rapporto contrattuale, che provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge e di regolamento.

L'OdV, cui è inviata per conoscenza la comunicazione, verifica l'applicazione del rimedio contrattuale applicabile.