



LANZO HOSPITAL S.p.A.

**Modello di Organizzazione Gestione
e Controllo ex D.Lgs. 231/01**

SISTEMA DISCIPLINARE

Allegato 3

Rev.	Oggetto	Approvazione	Data
00	SISTEMA DISCIPLINARE	CdA	

	<p style="text-align: center;">Modello Organizzativo D.Lgs. 231/2001</p> <p style="text-align: center;">SISTEMA DISCIPLINARE</p>	<p style="text-align: center;">Revo0_2013</p>
---	--	--

Sommario

Premessa	3
1. Destinatari	3
2. Criteri di commisurazione delle sanzioni	5
3. Misure nei confronti del personale dipendente e personale medico	6
4. Misure applicabili nei confronti dei componenti il Consiglio di Amministrazione, dei Consiglieri Delegati e del Collegio Sindacale	9
5. Misure applicabili nei confronti di collaboratori esterni, <i>outsourcers</i> e <i>partners</i>	10

	<p style="text-align: center;">Modello Organizzativo D.Lgs. 231/2001</p> <p style="text-align: center;">SISTEMA DISCIPLINARE</p>	<p style="text-align: center;">Revoo_2013</p>
---	--	--

Premessa

L'art. 6 co. 2 lett. e) del D.Lgs. 231/01 (di seguito Decreto) prevede che i modelli di organizzazione devono *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”*.

Nell'ambito del processo di adeguamento della Società alle disposizioni di cui al D.Lgs. 231/01, COF Lanzo Hospital deve quindi introdurre un sistema disciplinare, al fine di implementare il modello organizzativo con un ulteriore elemento di tutela dalla realizzazione di comportamenti illeciti che agisca da forza esimente in caso di occorrenza dei reati di cui al richiamato decreto.

Con l'accezione “Modello”o “Modello 231” deve intendersi l'insieme organico delle componenti specifiche costituenti il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da COF Lanzo Hospital.

Nei confronti del personale dipendente, il presente Sistema Disciplinare integra senza sostituire il sistema disciplinare vigente, nel rispetto della normativa applicabile e, in particolare, nel rispetto degli articoli 2103, 2106, 2118 e 2119 del Codice Civile, dell'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori (legge 30 maggio 1970 n. 300), delle norme sui licenziamenti individuali (legge 15 luglio 1966 n. 604) e del Contratto Collettivo Nazionali di Lavoro applicato (in particolare i vigenti CCNL per il personale dipendente e per il personale medico delle strutture associate AIOP, ARIS e FDG, nonché degli accordi per prestazione d'opera in essere con i collaboratori a contratto).

Per tutto quanto non previsto nel presente Sistema Disciplinare, trovano applicazione le vigenti norme di legge assieme alle previsioni della contrattazione collettiva e degli eventuali regolamenti aziendali.

L'applicazione del Sistema Disciplinare prescinde dall'esistenza e dall'esito di un eventuale procedimento penale.

1. Destinatari

Sono destinatari del presente Sistema Disciplinare:

- il personale dipendente di COF Lanzo Hospital a qualunque livello operante: assume rilevanza, a tal proposito, la posizione di tutti i dipendenti legati a COF Lanzo Hospital da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal rapporto applicato, dalla qualifica e/o inquadramento aziendali riconosciuti (dirigenti, quadri, impiegati, personale medico, lavoratori a tempo determinato, lavoratori con contratto d'inserimento ecc.);

	Modello Organizzativo D.Lgs. 231/2001 SISTEMA DISCIPLINARE	Revoo_2013
---	---	-------------------

- i soggetti che rivestono in seno all'organizzazione di COF Lanzo Hospital una posizione "apicale": ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. a) del D. Lgs.n.231/2001 rientrano in questa categoria le persone "che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale" nonché i soggetti che "esercitano anche di fatto, la gestione o il controllo" dell'ente.

Sono pertanto ricompresi in tale categoria i componenti il Consiglio di Amministrazione (Consiglio di Amministrazione o Consiglieri Delegati), i membri del Collegio Sindacale, le Direzioni di Funzione.

Tali soggetti – ad esclusione dei Sindaci - possono essere legati alla Società sia da un rapporto di lavoro subordinato sia da altri rapporti di natura privatistica.

In aggiunta ai citati soggetti assume rilevanza la posizione dei soggetti che operano in qualità di revisori – quali la Società eventualmente incaricata della revisione legale o Collegio Sindacale (in seguito anche "revisori") -, i membri dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV"). Detti soggetti, in considerazione dell'attività svolta per COF Lanzo Hospital, ai fini del presente Sistema Disciplinare, sono equiparati agli Amministratori e ai Sindaci, anche in considerazione dell'attività dai medesimi svolta.

- collaboratori esterni e partners di COF Lanzo Hospital: si tratta in particolare, di tutti i soggetti che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria ed organizzativa della Società, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un "soggetto apicale" ovvero, in quanto operanti, direttamente o indirettamente per COF Lanzo Hospital.

Nell'ambito di tale categoria rientrano i seguenti soggetti:

- a. tutti coloro che intrattengono per COF Lanzo Hospital un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es. liberi professionisti, consulenti, collaboratori a progetto, i collaboratori a qualsiasi titolo ecc.); tra questi, più nello specifico, i collaboratori e soggetti i cui servizi siano a disposizione e sotto il controllo della Società, quali i medici e gli altri collaboratori con rapporto di prestazione d'opera professionale, nonché le persone fisiche o giuridiche coinvolte in accordi di esternalizzazione avente per oggetto la prestazione dei trattamenti sanitari, servizi e attività da parte di COF Lanzo Hospital;
- b. altri soggetti che agiscono in nome e/o per conto di COF Lanzo Hospital;
- c. i fornitori, gli *outsourcers* e i *partners*.

Tutti i destinatari devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del presente documento.

	Modello Organizzativo D.Lgs. 231/2001 SISTEMA DISCIPLINARE	Revo0_2013
---	--	-------------------

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del Decreto, le sanzioni previste nei successivi paragrafi potranno essere applicate nei confronti del soggetto che ponga in essere illeciti disciplinari derivanti da:

1. inosservanza delle disposizioni previste dal Modello;
2. mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e controllo degli atti previsti dai Protocolli in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
3. omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello;
4. mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nelle aree a rischio dei processi interessati dal Modello;
5. violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza.

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, costituiscono parte integrante del Modello tutti i principi e tutte le regole, contenute nel Codice di Condotta e nelle procedure operative e nei protocolli organizzativi aziendali, individuate al fine di disciplinare le attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati previsti dal citato Decreto.

2. Criteri di commisurazione delle sanzioni

Nelle ipotesi di violazione delle disposizioni del Modello, il tipo e l'entità delle sanzioni da irrogare saranno proporzionate ai seguenti criteri generali:

1. gravità della inosservanza;
2. livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;
3. elemento soggettivo della condotta (distinzione tra dolo e colpa);
4. rilevanza degli obblighi violati;
5. conseguenza in capo alla Società;
6. eventuale concorso di altri soggetti nella responsabilità;

	Modello Organizzativo D.Lgs. 231/2001 SISTEMA DISCIPLINARE	Revoo_2013
---	---	-------------------

7. circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.
8. Interesse personale del soggetto nella violazione della disposizione

La gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dalla instaurazione del procedimento e/o dall'esito del giudizio penale, dovrà ispirarsi a principi di tempestività, immediatezza, imparzialità ed equità.

Più nello specifico, per il personale medico, in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione anche ai seguenti criteri generali:

- I. intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- II. rilevanza degli obblighi violati;
- III. responsabilità connesse alla qualifica occupata dal medico;
- IV. grado di danno o di pericolo, anche potenziale, causato all'Amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
- V. sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti riguardo al comportamento del medico, ai precedenti provvedimenti disciplinari adottati, al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo fra loro.

3. Misure nei confronti del personale dipendente e personale medico

1. L'inosservanza, da parte del dipendente e del personale medico delle norme di legge e dei CCNL in vigore, con particolare riguardo a quelle relative ai diritti e ai doveri, nonché delle disposizioni di servizio diramate dalla Società può dar luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- 1) richiamo verbale;

	Modello Organizzativo D.Lgs. 231/2001 SISTEMA DISCIPLINARE	Revo0_2013
---	---	-------------------

- 2) richiamo scritto;
- 3) multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione;
- 4) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni;
- 5) licenziamento per giusta causa o giustificato motivo.

A seconda della gravità della mancanza e nel rispetto del principio della proporzionalità, incorre nei provvedimenti di cui ai numeri da 1) a 4) il lavoratore che:

- a. non si presenti al lavoro omettendo di darne comunicazione e giustificazione ai sensi dell'art.39, o abbandoni anche temporaneamente il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- b. ritardi l'inizio del lavoro, o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione senza giustificato motivo;
- c. commetta grave negligenza in servizio, o irregolarità nell'espletamento dei compiti assegnati;
- d. non si attenga alle disposizioni terapeutiche impartite, non si attenga alle indicazioni educative, non esegua le altre mansioni comunque connesse alla qualifica, assegnate dalla direzione o dal superiore gerarchico diretto;
- e. ometta di registrare la presenza secondo le modalità stabilite dalla Struttura;
- f. compia qualsiasi insubordinazione nei confronti dei superiori gerarchici; esegua il lavoro affidatogli negligenemente, o non ottemperando alle disposizioni impartite;
- g. tenga un contegno scorretto o offensivo verso i degenti, il pubblico e gli altri dipendenti;
- h. violi il segreto professionale e di ufficio; non rispetti l'impostazione e la fisionomia propria della Struttura sanitaria e non attui metodologie educative, didattiche e riabilitative proposte dalle équipes direttive;
- i. compia in genere atti che possono arrecare pregiudizio all'economia, all'ordine e all'immagine della Struttura sanitaria, fermi restando i diritti tutelati dalla Legge n.300/70;
- j. ometta di comunicare all'Amministrazione ogni mutamento, anche di carattere temporaneo dei dati di cui all'art.12 del presente CCNL, ovvero rilasci autocertificazioni non veritiere;
- k. ometta di esporre in modo visibile il cartellino identificativo;
- l. ponga in essere atti, comportamenti, molestie anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona nei confronti di altro personale;
- m. violi il divieto di fumare all'interno dei locali aziendali, ove previsto;
- n. risulti assente alla visita domiciliare di controllo;

 LANZO HOSPITAL S.p.A.	Modello Organizzativo D.Lgs. 231/2001 SISTEMA DISCIPLINARE	Revoo_2013
---	---	-------------------

- o. non si presenti alla visita medica prevista in ottemperanza delle norme in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, salvo che ciò avvenga per giustificati motivi;
- p. violi il divieto di utilizzare telefonini portatili, ove previsto.

Sempreché si configuri un notevole inadempimento e con il rispetto delle normative vigenti, è consentito il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo:

- a) nei casi previsti dal capoverso precedente qualora le infrazioni abbiano carattere di particolare gravità;
- b) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per tre volte in un anno, in un giorno precedente e/o seguente alle festività ed alle ferie;
- c) recidivo in qualunque mancanza quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione disciplinare nell'arco di un anno dall'applicazione della prima sanzione;
- d) assenze per simulata malattia;
- e) introduzione di persone estranee nell'azienda senza regolare permesso;
- f) abbandono del posto di lavoro durante il turno di lavoro notturno;
- g) alteri o falsifichi le indicazioni del registro delle presenze o dell'orologio marcatempo o compia su queste, comunque, volontariamente annotazioni irregolari;
- h) per uso dell'impiego ai fini di interessi personali;
- i) per violazione del segreto professionale e di ufficio, per qualsiasi atto compiuto per negligenza che abbia prodotto grave danno ad un infermo, all'Amministrazione o a terzi;
- j) per tolleranza di abusi commessi da dipendenti;
- k) per svolgimento di attività continuativa privata, o comunque per conto terzi, con esclusione dei rapporti a tempo parziale;
- l) per i casi di concorrenza sleale posti in essere dal dipendente, secondo i principi generali di diritto vigente;
- m) detenzione per uso o spaccio di sostanze stupefacenti all'interno della struttura;
- n) molestie di carattere sessuale rivolte a degenti e/o accompagnatori all'interno della struttura;
- o) per atti di libidine commessi all'interno della struttura.

2. Norme procedurali

	<p style="text-align: center;">Modello Organizzativo D.Lgs. 231/2001</p> <p style="text-align: center;">SISTEMA DISCIPLINARE</p>	<p style="text-align: center;">Revoo_2013</p>
---	--	--

Le sanzioni più gravi del richiamo verbale debbono essere comminate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge n. 300/1970.

COF Lanzo Hospital si riserva di chiedere il risarcimento dei danni economici derivanti dai comportamenti oggetto di infrazione.

4. Misure applicabili nei confronti dei componenti il Consiglio di Amministrazione, dei Consiglieri Delegati e del Collegio Sindacale

In caso di violazione da parte di componenti il Consiglio di Amministrazione, dei Consiglieri Delegati, delle Direzioni di Funzione di quanto prescritto nel Modello adottato da COF Lanzo Hospital, l'OdV informerà l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale a seconda del soggetto a cui è imputata la violazione.

Per le violazioni commesse da membri del Collegio Sindacale, nella ipotesi in cui a detto organo fossero attribuite anche le funzioni ed i compiti dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001, i compiti di cui sopra competono ai Consiglieri Delegati.

I soggetti indicati provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa, ivi compresa, in particolare, in caso di violazioni di particolare gravità commesse dagli Amministratori o dai Consiglieri Delegati, la convocazione dell'Assemblea dei Soci per l'esame e l'adozione dei provvedimenti conseguenti, tra i quali la revoca per giusta causa del Consigliere o Amministratore o del Sindaco.

L'irrogazione delle sanzioni deve in ogni caso tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

A tal proposito dovranno essere tenuti in debita considerazione i seguenti elementi:

- la tipologia dell'illecito compiuto;
- le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta illecita;
- l'interesse o il vantaggio personale derivante dalla condotta illecita;
- le modalità di commissione della condotta.

Qualora sia accertata la commissione di una violazione da parte di uno dei soggetti indicati, nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli

	Modello Organizzativo D.Lgs. 231/2001 SISTEMA DISCIPLINARE	Revo0_2013
---	---	-------------------

elementi e/o delle circostanze in essa inerenti, il Consiglio di Amministrazione o l'Assemblea dei Soci dovranno applicare le seguenti sanzioni, graduate in ordine crescente di gravità:

1. il richiamo scritto;
2. la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
3. la decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo;
4. la revoca dall'incarico per giusta causa.

In particolare le sanzioni di cui ai precedenti punti 3 e 4 potranno essere irrogate nel caso di:

- violazione idonea ad integrare il solo fatto (l'elemento oggettivo) di uno dei reati previsti dal Decreto;
- violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

E' quindi demandata in ultima istanza all'Assemblea dei Soci l'esame e l'adozione di provvedimenti disciplinari adeguati - ivi compresa la revoca per giusta causa - nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei Consiglieri Delegati e dei membri dell'OdV che per negligenza o imperizia non adempiano costantemente ed efficacemente all'obbligo loro assegnato dalla D.Lgs. n. 231/2001 di vigilare, monitorare ed eventualmente aggiornare il Modello adottato da COF Lanzo Hospital.

5. Misure applicabili nei confronti di collaboratori esterni, *outsourcers* e *partners*

Qualsiasi condotta posta in essere da consulenti, collaboratori e terzi che intrattengono rapporti con la Società, in contrasto con le regole che compongono il Modello (di e poste da questa a presidio del rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001), potrà determinare, come previsto dalle eventuali specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti, l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale.

Tra detti soggetti vanno ricompresi i collaboratori e soggetti i cui servizi siano a disposizione e sotto il controllo della Società, quali i medici e gli altri collaboratori con rapporto di prestazione d'opera professionale, nonché le persone fisiche o giuridiche coinvolte in accordi di esternalizzazione avente per oggetto la prestazione dei trattamenti sanitari, servizi e attività da parte di COF Lanzo Hospital.

Per il personale medico con rapporto di prestazione d'opera professionale ai sensi e per gli effetti dell'art. 2229 cod. civ., si fa rimando in tal senso alle clausole delle specifiche convenzioni in essere tra le parti, atte a prevedere, nei casi di particolare gravità, la risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 cod. civ..

 <p>COF LANZO HOSPITAL S.p.A.</p>	<p>Modello Organizzativo D.Lgs. 231/2001</p> <p>SISTEMA DISCIPLINARE</p>	<p>Revo0_2013</p>
--	---	--------------------------

I comportamenti verranno valutati dall'OdV che, sentito il parere dell'Organo Amministrativo, delle Direzioni di Funzione che hanno richiesto l'intervento del collaboratore o professionista e previa diffida dell'interessato, riferirà tempestivamente e per iscritto al Collegio Sindacale.

COF Lanzo Hospital si riserva altresì la facoltà di proporre domanda di risarcimento, qualora da tale condotta derivino alla Società danni concreti sia materiali (in particolare l'applicazione da parte del giudice delle misure pecuniarie o interdittive previste dal Decreto stesso), sia di immagine.