

NOTE E MODIFICHE

Approvazione del primo Modello di Organizzativo e Codice etico comportamentale 13 luglio 2009

Rev. 0: adottato dal CdA in data 4/2/2014

Rev. 1 adottato dal CdA in data 2/12/2014: in conformità allo schema tipo di Codice Etico predisposto Regione Lazio (rif. Allegato B Decreto Commissario ad Acta n. 00183/13 del 9/5/2013) aggiunti artt. Art- 2.1 Conseguenze per la violazione del Codice Etico per i dipendenti, Art- 2.2. Conseguenze della violazione del Codice per i dirigenti, gli Amministratori e i Sindaci, Art- 2.3. Conseguenze della violazione del Codice per i collaboratori, i consulenti e altri terzi

Rev. 2 15/12/15: non vengono apportate modifiche rispetto alla Rev. 1

Rev. 3 15/12/16: accorpamento commi 2) e 3) art. 1

Rev. 4 adottato dal CdA in data 14/12/2018: introduzione delle fattispecie di violazione previste dall'art. 6 comma 2-bis del d. lgs. 231/01 introdotta con Legge 30 novembre 2017, n. 179; riferimento all'adozione del codice disciplinare da parte del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 6 comma 2 lettera e) del d. lgs. 231/01; riduzione dei tempi di irrogazione delle sanzioni da parte della Giuria di cui all'art. 5 nei casi in cui siano applicabili CCNL di riferimento

Rev. 5 adottata dal CdA in data 23/07/2020: non ci sono modifiche rispetto alla revisione nr. 4

REDAZIONE			VERIFICA			APPROVAZIONE		
Funzione	Data	Visto	Funzione	Data	Visto	Funzione	Data	Visto
Compliance	30/6/2020		OdV	21/7/2020		CdA	23/07/2020	

 FONDAZIONE OPERA SAN CAMILLO	SISTEMA DISCIPLINARE D. LGS. 231/01 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE 231	Rev. 5 Pag. 2/5
--	---	----------------------------------

Sommario

ART. 1 – ADOZIONE DEL CODICE DISCIPLINARE E AMBITO DI APPLICAZIONE.....	3
ART. 2 - RILEVANZA DELLE TRASGRESSIONI	3
ART- 3 - SANZIONI APPLICABILI.....	3
ART- 3.1 CONSEGUENZE PER LA VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO PER I DIPENDENTI.....	3
ART- 3.2. CONSEGUENZE DELLA VIOLAZIONE DEL CODICE PER I DIRIGENTI, GLI AMMINISTRATORI E I SINDACI	4
ART- 3.3. CONSEGUENZE DELLA VIOLAZIONE DEL CODICE PER I COLLABORATORI, I CONSULENTI E ALTRI TERZI.....	4
ART. 4 - ESTENSIONE DELLE RESPONSABILITÀ	4
ART. 5 – GIURIA	4
ART. 6 - REGOLE PROCEDURALI APPLICABILI ALLA GIURIA.....	5
ART. 7 - RISERVATEZZA	5
ART. 8 - PROVVEDIMENTO A CARICO DEGLI AMMINISTRATORI.....	5
ART. 9 - RIVALSA.....	5
REVISIONI	5

 FONDAZIONE OPERA SAN CAMILLO	SISTEMA DISCIPLINARE D. LGS. 231/01 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE 231	Rev. 5 Pag. 3/5
--	--	--

Art. 1 – Adozione del Codice disciplinare e ambito di applicazione

1. Il presente Codice disciplinare viene adottato dal Consiglio di Amministrazione della Fondazione Opera San Camillo e costituisce parte integrante del Modello Organizzativo di Gestione della Fondazione stessa ai sensi dell'art. 6 comma 2 lettera e) del d. lgs. 231/01

Art. 2 - Rilevanza delle trasgressioni

2. La trasgressione alle disposizioni contenute nel Modello di Organizzazione e Gestione 231, nel Codice Etico e nel "Regolamento Generale di Policy 231", costituisce, per il personale dipendente medico, paramedico ed amministrativo, violazione del dovere di rispettare l'impostazione e la fisionomia propria della Fondazione e dell'obbligo di attenersi alle disposizioni impartite dalla Fondazione stessa secondo la struttura organizzativa interna e di osservare in modo corretto i propri doveri, così come è stabilito dai C.C.N.L. per il personale dipendente e per il personale non medico delle strutture sanitarie.
3. Si considera illecito disciplinare grave la violazione di quanto riportato nel Codice Etico e "Regolamento Generale di Policy 231" in tema di:
 - a. Rapporti con la Pubblica Amministrazione,
 - b. Misure per l'erogazione e la remunerazione delle prestazioni,
 - c. Rispetto delle norme sul lavoro,
 - d. Rispetto delle norme sulla sicurezza del lavoro
 - e. Rispetto delle norme sull'antiriciclaggio
 - f. Violazione degli obblighi di segnalazione relativi ai rischi concreti di infiltrazione criminale
4. Con riferimento a quanto disposto dall'art. 6 comma 2-bis del d. lgs. 231/01 in tema di "tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato", si considera illecito disciplinare grave:
 - a. La violazione delle misure di tutela del segnalante
 - b. Effettuare, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate

Art- 3 - Sanzioni applicabili

1. Le trasgressioni del Modello commessa da parte di dipendenti con rapporto di lavoro subordinato sono accertate e sanzionate in conformità ai C.C.N.L. applicati
2. La violazione del Modello che determini l'iscrizione del dipendente, collaboratore o di un terzo che abbia agito nell'interesse e a vantaggio dell'Ente, nei registri degli indagati della competente Procura della Repubblica costituisce infrazione grave
3. La violazione del Modello che determini l'iscrizione dell'Ente nei registri degli indagati della competente Procura della Repubblica costituisce infrazione grave
4. Le violazioni gravi e/o reiterate commesse da fornitori, appaltatori, lavoratori autonomi (liberi professionisti, coordinati e continuativi o a progetto) che operano con la Fondazione, comportano la risoluzione del contratto/rapporto di lavoro.

Art- 3.1 Conseguenze per la violazione del Codice Etico per i dipendenti

 FONDAZIONE OPERA SAN CAMILLO	SISTEMA DISCIPLINARE D. LGS. 231/01 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE 231	Rev. 5 Pag. 4/5
--	--	--

1. Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento imposte dal Codice Etico e dal regolamento generale di policy 231 e delle procedure aziendali, ad opera di lavoratori dipendenti della Fondazione costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ed illecito disciplinare.
2. Le sanzioni saranno applicate nel rispetto di quanto previsto dal sistema disciplinare attualmente vigente applicabile alle diverse categorie professionali della Fondazione; l'adozione delle stesse dovrà avvenire con il rispetto delle previsioni sancite nella richiamata normativa. Tali sanzioni saranno applicate sulla base delle rilevanze che assumono le singole fattispecie considerate e verranno proporzionate in base alla loro gravità.
3. La gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

Art- 3.2. Conseguenze della violazione del Codice per i dirigenti, gli Amministratori e i Sindaci

1. In caso di violazione, da parte di dirigenti, Modello Organizzativo, delle procedure interne e del Codice etico o dal Regolamento generale di policy 231, l'Amministratore delegato valuterà i fatti e i comportamenti e assumerà le opportune iniziative nei confronti dei responsabili tenuto presente che tali violazioni costituiscono inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.
2. In caso di violazione del Codice Etico o del Regolamento generale di policy 231 da parte degli Amministratori e dei Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale della stessa i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative ai sensi di legge.

Art- 3.3. Conseguenze della violazione del Codice per i collaboratori, i consulenti e altri terzi

1. Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, dai consulenti o da altri terzi collegati alla Fondazione da un rapporto contrattuale non di lavoro subordinato, in violazione delle previsioni del Codice o del Regolamento generale di policy 231, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole inserite nelle lettere di incarico, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

Art. 4 - Estensione delle responsabilità

1. In caso di accertamento di una grave trasgressione al Modello, l'Amministrazione della Fondazione procede disciplinarmente, ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e dei C.C.N.L. nei confronti di colui che ha commesso la trasgressione, nonché, ricorrendone il caso, nei confronti del diretto superiore o del responsabile dell'unità funzionale o dell'area amministrativa per accertare eventuale colpa "in vigilando".

Art. 5 – Giuria

1. Nei casi di cui all'art. 3.2, il Consiglio di Amministrazione nomina senza ritardo una Giuria per l'accertamento dei fatti e della relativa responsabilità degli Amministratori.
2. La Giuria è composta da tre o più membri in numero dispari.

 FONDAZIONE OPERA SAN CAMILLO	SISTEMA DISCIPLINARE D. LGS. 231/01 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE 231	Rev. 5 Pag. 5/5
--	---	----------------------------------

3. Della Giuria non possono far parte i componenti dell'Organismo di Vigilanza, né i componenti del Consiglio d'Amministrazione.
4. L'accettazione dell'incarico da parte dei designati deve risultare da atto scritto inviato alla Fondazione entro tre giorni dal ricevimento della Comunicazione della nomina.
5. I compensi per i componenti della Giuria sono determinati dal Consiglio d'Amministrazione e non possono gravare sul budget assegnato all'Organismo di Vigilanza
6. Se alcuno o tutti i componenti della Giuria divengono indisponibili per qualunque causa, il Consiglio d'Amministrazione provvede senza ritardo alla sostituzione.

Art. 6 - Regole procedurali applicabili alla Giuria

1. La Giuria di cui all'art. 5, nell'accertamento dei fatti, opera in analogia alle norme stabilite per il procedimento disciplinare dal C.C.N.L., in quanto applicabili.
2. La Giuria deve depositare presso la sede della Fondazione le proprie conclusioni, adeguatamente motivate e in forma scritta nei tempi utili per l'irrogazione delle sanzioni ai sensi del C.C.N.L. di riferimento laddove applicabile.

Art. 7 - Riservatezza

1. I componenti della Giuria sono obbligati al segreto per tutto ciò che concerne gli atti da essi compiuti nell'esercizio dell'incarico ricevuto, salvo che per il contenuto del verdetto già depositato nella sede della Fondazione.

Art. 8 - Provvedimento a carico degli Amministratori

1. La violazione del Modello da parte degli Amministratori che integri ipotesi di reato doloso di una delle fattispecie presupposto del d. lgs. 231/01, determina la decadenza dalla carica e da qualsiasi diritto anche economico.
2. Nell'ipotesi di cui al comma precedente, il Consiglio di Amministrazione, a maggioranza semplice, può determinare una sanzione pecuniaria a loro carico, al cui pagamento sono obbligati in solido, non inferiore ad un terzo del vantaggio economico, stimato come profitto per l'Ente, derivante dalla violazione che astrattamente integri un'ipotesi di reato e la decadenza dalla carica e da qualsiasi diritto anche economico.
3. Le violazioni dolose del presente Modello che astrattamente non integrino ipotesi di reato da parte degli Amministratori, determinano la decadenza dalla carica e da qualsiasi diritto anche economico.

Art. 9 - Rivalsa

1. La Fondazione si riserva di agire nelle sedi competenti contro chiunque abbia commesso reati nel contesto dell'attività aziendale.

REVISIONI

Questa è la versione 5 del Sistema disciplinare, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 23/07/2020