



PROVINCIA NORD ITALIANA
DELL'ORDINE DEI MINISTRI DEGLI
INFERMI - CAMILLIANI

SISTEMA DISCIPLINARE

D. LGS. 231/01

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE 231

Rev_01

NOTE E MODIFICHE

REDAZIONE			VERIFICA			APPROVAZIONE		
Funzione	Data	Visto	Funzione	Data	Visto	Funzione	Data	Visto
Compliance			OdV			Consiglio Provinciale	5/12/25	





PROVINCIA NORD ITALIANA
DELL'ORDINE DEI MINISTRI
DEGLI INFERNI - CAMILLIANI

**SISTEMA DISCIPLINARE
D. LGS. 231/01
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE 231**

**Rev. 1
Pag. 2/5**

Sommario

ART. 1 – ADOZIONE DEL CODICE DISCIPLINARE E AMBITO DI APPLICAZIONE.....	3
ART. 2 – AMBITO DI APPLICAZIONE	3
ART. 3 – INTERPRETAZIONE	3
ART. 4 - RILEVANZA DELLE TRASGRESSIONI	3
ART- 5 - SANZIONI APPLICABILI	3
ART- 6 - DISCIPLINA.....	3
6.1. DIPENDENTI	3
6.2. DIRIGENTI	4
6.3. COLLABORATORI.....	4
6.4. FORNITORI DI SERVIZI.....	4
6.5. PARTNER.....	4
6.6. VERTICI AMMINISTRATIVI.....	4
7. ASPETTI PARTICOLARI.....	5
8. VALIDITÀ - MODIFICHE	5
9. CHIUSURA.....	5

 <p>PROVINCIA NORD ITALIANA DELL'ORDINE DEI MINISTRI DEGLI INFERMI - CAMILLIANI</p>	<p>SISTEMA DISCIPLINARE D. LGS. 231/01 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE 231</p>	<p>Rev. 1 Pag. 3/5</p>
--	--	---

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

1. L'introduzione ed adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello è una delle condizioni inderogabili di idoneità del Modello medesimo e di efficacia della sua attuazione.
2. Il presente Codice disciplinare viene adottato dal Consiglio PROVINCIA NORD ITALIANA DELL'ORDINE DEI MINISTRI DEGLI INFERMI – CAMILLIANI (di seguito "Ente" o "Provincia") e costituisce parte integrante del Modello Organizzativo di Gestione dall'Ente ai sensi dell'art. 6 comma 2 lettera e) del d. lgs. 231/01.

Art. 2 – Ambito di applicazione

1. Questo regolamento si applica a tutti coloro i quali a qualsiasi titolo e livello prestano la propria opera per la PROVINCIA NORD ITALIANA DELL'ORDINE DEI MINISTRI DEGLI INFERMI – CAMILLIANI.

Art. 3 – Interpretazione

1. Il presente documento deve essere interpretato conformemente al Codice Civile ed alla normativa di settore con particolare riferimento a quella giuslavoristica ivi inclusi i CCNL di lavoro vigenti, eventuali disposizioni che dovessero essere difformi, od in contrasto o peggiorative dei diritti inderogabili dei lavoratori devono essere disapplicate e segnalate al Datore di Lavoro al fine di consentire l'aggiornamento del presente documento.
2. Nel prosieguo del documento con il termine "Modello" si intende il Modello di Organizzazione e Gestione adottato dall'Ente, nelle sue tre Parti, ivi inclusi le policies, i regolamenti, le procedure ed ogni altra regola organizzativo-gestionale ad esso complementare o sussidiaria.

Art. 4 - Rilevanza delle trasgressioni

1. La trasgressione alle disposizioni contenute nel Modello di Organizzazione e Gestione 231, nel Codice Etico, nella documentazione di attuazione incluse le disposizioni in materia di Whistleblowing, nonché il mancato rispetto delle direttive impartite, dei compiti e delle responsabilità comunque connesse a tali aspetti, costituiscono, violazione disciplinare.

Art- 5 - Sanzioni applicabili

1. Le sanzioni devono essere chiare e proporzionate alla gravità dell'inosservanza del Modello, devono tenere conto di tutti i soggetti interessati dal Modello a tutti i livelli (dipendenti, dirigenti, vertici amministrativi, collaboratori, ecc...) e devono essere portate a conoscenza degli interessati con mezzi idonei.

Art- 6 - Disciplina

6.1. DIPENDENTI

1. Il mancato rispetto del Modello e delle direttive ed istruzioni emanate in esecuzione di un obbligo di legge cui l'ente è soggetto, ivi incluse quelle eventuali straordinarie disposizioni connesse a finalità di protezione sociale, fermo restando quanto previsto dal Codice Disciplinare, costituisce per i dipendenti inadempimento del contratto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 Cod. Civ. e può dar luogo alla applicazione di sanzioni disciplinari a norma dell'art. 2106 Cod. civ. in conformità a quanto previsto dall'art. 7 L. 300/1970.

 PROVINCIA NORD ITALIANA DELL'ORDINE DEI MINISTRI DEGLI INFERNI - CAMILLIANI	<h1 style="text-align: center;">SISTEMA DISCIPLINARE</h1> <h2 style="text-align: center;">D. LGS. 231/01</h2> <h3 style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE 231</h3>	Rev. 1 Pag. 4/5
---	---	----------------------------------

6.2. DIRIGENTI

1. Qualsiasi comportamento difforme od in violazione del Modello da parte di dirigenti, come pure l'inosservanza di esso, ivi incluse quelle eventuali straordinarie disposizioni connesse a finalità di protezione sociale, costituisce inadempimento del contratto di lavoro e comporta l'applicazione di sanzioni disciplinari in conformità ai CCNL vigenti di riferimento.

6.3. COLLABORATORI

1. Coloro i quali prestano la propria opera a titolo diverso dai due punti che precedono, sono tenuti al rigoroso e puntuale rispetto del Modello, ivi incluse quelle eventuali straordinarie disposizioni connesse a finalità di protezione sociale, ogni violazione costituisce inadempimento del contratto da cui discende il rapporto con l'Ente.
2. I contratti di collaborazione devono considerare espressamente:
 - a. che il rispetto del Modello è motivo essenziale del contratto medesimo,
 - b. che ogni violazione del Modello costituisce inadempimento contrattuale,
 - c. che l'Ente si riserva di controllare l'esatto adempimento con particolare riferimento al rispetto del Modello, e prevedere idonee clausole (risolutive e/o penali) atte a contrastare le eventuali violazioni.

6.4. FORNITORI DI SERVIZI

1. Coloro i quali svolgono forniture all'Ente, limitatamente alle attività che comportano trattamento di dati personali, sono tenuti al rigoroso e puntuale rispetto del Modello, della nomina ex art 28 del Regolamento Europeo e delle eventuali istruzioni impartite, ogni violazione costituisce inadempimento del contratto da cui discende il rapporto con l'ente.
2. I contratti di fornitura devono considerare espressamente:
 - a. che il rispetto del Modello è motivo essenziale del contratto medesimo,
 - b. che ogni violazione del Modello costituisce inadempimento contrattuale,
 - c. che l'ente si riserva di controllare l'esatto adempimento con particolare riferimento al rispetto del Modello, e prevedere idonee clausole (risolutive e/o penali) atte a contrastare le eventuali violazioni.

6.5. PARTNER

1. Coloro i quali che cooperano con l'ente, sono tenuti al rigoroso e puntuale rispetto del Modello, ivi incluse quelle eventuali straordinarie disposizioni connesse a finalità di protezione sociale, ogni violazione costituisce inadempimento agli accordi di cooperazione.
2. Gli accordi di cooperazione devono considerare espressamente:
 - a. che il rispetto del Modello è motivo essenziale dell'accordo,
 - b. che ogni violazione del Modello costituisce inadempimento delle intese,
 - c. che l'ente si riserva di controllare l'esatto adempimento con particolare riferimento al rispetto del Modello, e prevedere idonee clausole (risolutive e/o penali) atte a contrastare le eventuali violazioni.

6.6. VERTICI AMMINISTRATIVI

1. I vertici amministrativi provvedono ad autoregolamentare le proprie attività in modo da assicurare il rispetto del Modello da parte dei propri membri.
2. Il rispetto del Modello, ivi incluse quelle eventuali straordinarie disposizioni connesse a finalità di protezione

 PROVINCIA NORD ITALIANA DELL'ORDINE DEI MINISTRI DEGLI INFERNI - CAMILLIANI	SISTEMA DISCIPLINARE D. LGS. 231/01 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE 231	Rev. 1 Pag. 5/5
---	---	----------------------------

sociale, deve essere assunto come condizione inderogabile dello status di membro dei vertici tale che l'inosservanza possa costituire valido motivo di revoca.

7. ASPETTI PARTICOLARI

7.1. SEGNALAZIONI - WHISTLEBLOWING

1. Tutti sono tenuti, a tutela dell'integrità dell'ente, a segnalare in modo circostanziato condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, utilizzando i canali di comunicazione predisposti all'uopo.
2. Le segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave, che si rivelassero infondate, costituiscono inadempimento dei doveri dei prestatori d'opera e possono comportare conseguenze disciplinari e civili, fatto salvo il diritto al risarcimento dei danni di chi ne fosse leso.
3. Allo stesso modo, comportamenti discriminatori nei confronti di segnalanti non sono tollerati e sono considerati causa di grave inadempimento, potendo comportare conseguenze disciplinari, civili e penali, fatto salvo il diritto al risarcimento dei danni di chi ne fosse leso.

7.2. ATTI O ATTEGGIAMENTI XENOFOBI – RAZZISTI – NEGAZIONISTI

1. Qualsiasi atto o atteggiamento xenofobo, razzista, negazionista o comunque ispirato alla intolleranza e/o alla violenza non è tollerato ed è considerato causa di grave inadempimento, potendo comportare conseguenze disciplinari, civili e penali, fatto salvo il diritto al risarcimento dei danni di chi ne fosse leso.

7.3. RELIGIOSI

1. Le presenti disposizioni non sostituiscono né escludono, ove applicabili, le disposizioni disciplinari previste dal Codice Canonico, dal Regolamento dell'Ordine o da altra disposizione religiosa in relazione ai fatti che costituiscono violazioni ai sensi del presente documento.

8. VALIDITÀ - MODIFICHE

1. Ogni modifica deve essere previamente approvata dalla competente autorità dell'ente.
2. Le modifiche sono efficaci dal momento dell'approvazione.
3. Le modifiche approvate devono essere portate a conoscenza dei destinatari, tempestivamente, con i mezzi più idonei.
4. In ogni caso alcuna sanzione potrà essere assunta se non previamente comunicata.

9. CHIUSURA

1. Per quanto non espressamente regolato si rinvia alla normativa in materia prevista dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori, dai CCNL vigenti, da tutte le altre norme nazionali ed europee applicabili.
2. Queste disposizioni sono approvate dal Direttore Generale che ne dà comunicazione al Consiglio Direttivo e ne cura la diffusione.