

CODICE DISCIPLINARE

relativo al

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

adottato dal

Gamma poliambulatorio specialistico s.r.l.

Il Legale Rappresentante Brunilde Pugliese	Il Direttore Sanitario Edoardo Macino	L'Organismo di Vigilanza Rosario Vasta
---	--	---

INDICE

1. IL SISTEMA DISCIPLINARE	3
1. IL SISTEMA DISCIPLINARE	3
2. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI.....	4
4. SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI.....	6
3. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	8
5. MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI E CONSULENTI.....	9
6.RAPPORTI CON I PROCEDIMENTI PENALI E/O CIVILI.	10

GLOSSARIO

OdV = Organo di Vigilanza

|

 <p>SISTEMA DI GESTIONE QUALITÀ CERTIFICATO</p> <p>UNI EN ISO 9001:2015 N° 58521</p> <p>ACCREDIA LENTE ITALIANO DI ACCREDITAMENTO</p>	<h1>Gamma Poliambulatorio Specialistico</h1> <p>CODICE DISCIPLINARE PO 04/01</p>	 <p>Ed 0 rev 0 del 02-01-23 Pag. 3 di 10</p>
--	---	---

1. IL SISTEMA DISCIPLINARE

La redazione di un efficace sistema sanzionatorio da applicare in presenza di violazioni delle prescrizioni contenute nel presente Modello di organizzazione costituisce una condizione essenziale e necessaria per garantire l'effettività dello stesso.

L'art. 6, c. 2, lett. e) del D.lgs. 231/01 stabilisce che il Modello di organizzazione deve *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”*.

L'art. 7, c.4, lett. b) stabilisce che l'efficace attuazione del Modello richiede anche *“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”*.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari è indipendente rispetto all'avvio di un eventuale procedimento penale.

Le regole contenute nel Modello sono state assunte dall'azienda in piena autonomia e sono vincolanti per tutti i soggetti destinatari.

Compererà all'organismo di vigilanza valutare l'idoneità delle misure adottate dalla società nei confronti dei collaboratori, dei consulenti, e dei terzi e suggerire agli amministratori un eventuale aggiornamento delle obbligazioni contrattuali.

Il sistema sanzionatorio dell'azienda è strutturato diversamente a seconda dei destinatari, individua con precisione le sanzioni disciplinari da adottare nei confronti dei destinatari con riferimento alle violazioni, infrazioni, elusioni del presente Modello, ed è adeguatamente pubblicato e diffuso fra i soggetti destinatari.

Ai fini del presente sistema disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, laddove applicabili, costituiscono violazione 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.

 <p>SISTEMA DI GESTIONE QUALITÀ CERTIFICATO</p> <p>UNI EN ISO 9001:2015 N° 58521</p> <p>ACCREDIA L'ENTE ITALIANO DI ACCREDITAMENTO</p>	<h1>Gamma Poliambulatorio Specialistico</h1> <p>CODICE DISCIPLINARE PO 04/01</p>	 <p>Ed 0 rev 0 del 02-01-23 Pag. 4 di 10</p>
---	---	---

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:

- 1) inosservanza delle procedure contenute nel Modello volte a prevenire la commissione dei reati;
- 2) comportamenti costituenti le ipotesi di reato descritte nelle varie parti speciali del Modello;
- 3) inosservanza delle regole di condotta contenute nel Codice Etico, tramite un comportamento attivo o omissivo;
- 4) mancata ottemperanza all'obbligo di segnalazioni delle avvenute infrazioni al codice etico e al Modello, di cui la persona sia venuta a conoscenza.
1. È opportuno definire, inoltre, le possibili violazioni concernenti la salute e sicurezza sul lavoro:
- 5) mancato rispetto del modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione.
- 6) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- 7) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, co. 1, cod. pen., all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- 8) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come gravissima ai sensi dell'art. 583, co. 1 cod. pen., all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

2. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

	<h1 style="margin: 0;">Gamma Poliambulatorio Specialistico</h1> <p style="margin: 0; color: red;">CODICE DISCIPLINARE PO 04/01</p>	 <p style="margin: 0;">Ed 0 rev 0 del 02-01-23 Pag. 5 di 10</p>
---	---	--

Le norme ed i principi contenuti nel Modello e nel Codice Etico devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, all'interno del Gamma Poliambulatorio Specialistico srl, una posizione cd. apicale.

In base all'art. 5, I comma, lett. a) del Decreto, 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 da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso”.

Qualora sia commessa una violazione del Modello di organizzazione o del Codice etico da uno o da più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di vigilanza informa con immediatezza il Consiglio d'Amministrazione o l'Assemblea dei soci se la violazione è imputabile all'intero Consiglio.

Il Consiglio di Amministrazione o l'Assemblea realizza i necessari accertamenti e, adotta i provvedimenti opportuni ai sensi di legge: revoca degli amministratori.

Nel caso in cui sia accertata la commissione di una delle violazioni da parte di un amministratore, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- **il richiamo scritto;**
- **la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;**
- **la revoca dall'incarico.**

In particolare:

Si applica il richiamo in forma scritta qualora siano adottate nelle aree a rischio delle condotte non conformi alle prescrizioni del Modello o siano violate le regole di condotta contenute nel codice etico.

Si applica la revoca dalla carica qualora l'amministratore abbia commesso o in qualsiasi modo favorito l'esecuzione di uno dei delitti indicati nelle parti speciali del Modello; abbia, a seguito della violazione delle procedure o degli obblighi di comunicazione all'Organismo di Vigilanza, determinato un danno patrimoniale e non alla società, oltre ad esporre lo stesso al rischio concreto di applicazione di misure sanzionatorie e interdittive previste nel D.lgs. 231/01.

 <p>SISTEMA DI GESTIONE QUALITÀ CERTIFICATO</p> <p>UNI EN ISO 9001:2015 N° 58521</p> <p>ACCREDIA L'ENTE ITALIANO DI ACCREDITAMENTO</p>	<h2 style="margin: 0;">Gamma Poliambulatorio Specialistico</h2> <p style="margin: 0;">CODICE DISCIPLINARE PO 04/01</p>	 <p>Ed 0 rev 0 del 02-01-23 Pag. 6 di 10</p>
---	---	---

4. SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI.

Alla notizia di una violazione del Modello di organizzazione e del codice etico da parte di un lavoratore dipendente deve essere iniziato un procedimento disciplinare finalizzato all'accertamento di tale illecito.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti sono adottate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge n. 300 del 1970 (Statuto dei lavoratori) e dell'art 156 del CCNL "Studi Professionali", e sono rappresentate:

- **dal richiamo verbale,**
- **dall'ammonizione scritta,**
- **della multa fino a quattro ore di retribuzione**
- **dalla sospensione dal lavoro fino a un massimo di dieci giorni,**
- **dal licenziamento con preavviso,**
- **dal licenziamento senza preavviso.**

In particolare:

Si applica la sanzione del rimprovero verbale o scritto nei casi in cui siano state adottate nelle aree a rischio delle condotte non conformi alle prescrizioni del Modello o siano state violate le regole di condotta contenute nel codice etico.

Si applica la misura della multa nei casi in cui siano violate più volte le procedure previste nel Modello, siano adottate nelle aree a rischio ripetute condotte non conformi alle prescrizioni del Modello stesso o siano violate con abitudine le regole di condotta del codice etico.

Si applica la misura della sospensione dal servizio per un massimo di dieci giorni qualora siano state violate le procedure previste nel Modello o siano state adottate nelle aree a rischio condotte contrarie agli interessi della società, in grado di arrecare un danno patrimoniale o di esporre la società a una situazione oggettiva di pericolo per la sua integrità; siano state violate

	<h1 style="margin: 0;">Gamma Poliambulatorio Specialistico</h1> <p style="margin: 0;">CODICE DISCIPLINARE PO 04/01</p>	 <p style="margin: 0;">Ed 0 rev 0 del 02-01-23 Pag. 7 di 10</p>
---	---	--

con abitudine le regole di condotta del codice etico, in grado di arrecare danni all'immagine dell'azienda.

Si applica la sanzione del licenziamento con preavviso qualora il dipendente abbia adottato nelle aree a rischio una condotta divergente dalle disposizioni del Modello e diretta in modo non equivoco a dare esecuzione ad un reato o qualora abbia tenuto un comportamento palesemente contrario alle regole del codice etico.

Si applica infine la sanzione del licenziamento senza preavviso nei confronti di chi abbia adottato nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello e che sia in grado di determinare la concreta applicazione a carico della società le misure previste dal D.lgs. 231/01.

Nella definizione del tipo e dell'entità di ciascuna delle sanzioni descritte, dovranno essere considerate:

l'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;

il comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo a eventuali precedenti disciplinari già contestati allo stesso lavoratore;

le mansioni svolte dal lavoratore;

la posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;

altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Relativamente all'accertamento delle suddette infrazioni, ai procedimenti disciplinari e all'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti agli amministratori.

Successivamente all'applicazione della sanzione disciplinare, gli amministratori comunicano l'irrogazione della sanzione all'OdV.

L'OdV e gli amministratori monitorano l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Come già anticipato, il Modello e le relative procedure, nonché il Codice etico, saranno resi vincolanti per tutti i dipendenti mediante apposite azioni informative e divulgative.

Oltre ai corsi di formazione, è prevista la consegna dei documenti a ogni neo-assunto e l'affissione dei documenti nella bacheca riservata alle comunicazioni al personale. I documenti

 <p>SISTEMA DI GESTIONE QUALITÀ CERTIFICATO</p> <p>UNI EN ISO 9001:2015 N° 58521</p> <p>ACCREDIA L'ENTE ITALIANO DI ACCREDITAMENTO</p>	<h1>Gamma Poliambulatorio Specialistico</h1> <p>CODICE DISCIPLINARE PO 04/01</p>	 <p>Ed 0 rev 0 del 02-01-23 Pag. 8 di 10</p>
---	---	---

saranno anche disponibili nella Rete Intranet e nel sito internet del Gamma poliambulatorio specialistico.

3. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, del Modello o del Codice etico, o di adozione, nell'esercizio di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme a quanto contenuto e richiesto dal Modello e dal Codice etico stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale dei Dirigenti, ovvero il CCNL Studi professionali come integrato dal protocollo aggiuntivo del 28/01/08, per la disciplina dei lavoratori dipendenti da Laboratori di Patologia Clinica e da Studi e strutture sanitarie Ambulatoriali private (Accordo Anisap).

Nell'accertamento delle infrazioni e nell'irrogazione delle sanzioni non vengono modificati i poteri attribuiti, nei limiti della propria competenza, agli organi societari e ai funzionari della società.

La competenza ad assumere nei confronti dei responsabili le misure più idonee sopra menzionate è del Legale Rappresentante, sentito il Direttore Sanitario o, in caso di conflitti di interesse o per i casi più gravi, del Consiglio di Amministrazione del Gamma poliambulatorio specialistico.

Le sanzioni applicabili sono:

- **il richiamo verbale;**
- **il richiamo scritto;**
- **la multa, nella misura massima prevista dal contratto collettivo applicabile nel caso concreto;**
- **la sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fino alla misura massima prevista dal contratto collettivo applicabile nel caso concreto;**
- **il licenziamento con preavviso;**

 <p>SISTEMA DI GESTIONE QUALITÀ CERTIFICATO</p> <p>UNI EN ISO 9001:2015 N° 58521</p>  <p>ACCREDIA L'ENTE ITALIANO DI ACCREDITAMENTO</p>	<h1>Gamma Poliambulatorio Specialistico</h1> <p>CODICE DISCIPLINARE PO 04/01</p>	 <p>Ed 0 rev 0 del 02-01-23 Pag. 9 di 10</p>
--	---	---

- **il licenziamento senza preavviso.**

In particolare:

Si applica la sanzione del rimprovero verbale o scritto nei casi in cui siano state adottate nelle aree a rischio delle condotte non conformi alle prescrizioni del Modello o siano state violate le regole di condotta contenute nel codice etico.

Si applica la misura della multa nei casi in cui siano violate più volte le procedure previste nel Modello, siano adottate nelle aree a rischio ripetute condotte non conformi alle prescrizioni del Modello stesso o siano violate con abitudine le regole di condotta del codice etico.

Si applica la misura della sospensione dal servizio per un massimo di dieci giorni qualora siano state violate le procedure previste nel Modello o siano state adottate nelle aree a rischio condotte contrarie agli interessi della società, in grado di arrecare un danno patrimoniale o di esporre la società a una situazione oggettiva di pericolo per la sua integrità; siano state violate con abitudine le regole di condotta del codice etico, in grado di arrecare danni all'immagine dell'azienda.

Si applica la sanzione del licenziamento con preavviso qualora il dipendente abbia adottato nelle aree a rischio una condotta divergente dalle disposizioni del Modello e diretta in modo non equivoco a dare esecuzione ad un reato o qualora abbia tenuto un comportamento palesemente contrario alle regole del codice etico.

Si applica infine la sanzione del licenziamento senza preavviso nei confronti di chi abbia adottato nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello e che sia in grado di determinare la concreta applicazione a carico della società le misure previste dal D.lgs. 231/01.

5. MISURE NEI CONFRONTI DI LIBERI PROFESSIONISTI COLLABORATORI E CONSULENTI

Nei confronti di ogni libero professionista, collaboratore, consulente e nei confronti di ogni altro soggetto terzo, che opera per conto del Gamma poliambulatorio specialistico e che si renda

 <p>SISTEMA DI GESTIONE QUALITÀ CERTIFICATO</p> <p>UNI EN ISO 9001:2015 N° 58521</p> <p>ACCREDIA L'ENTE ITALIANO DI ACCREDITAMENTO</p>	<h1>Gamma Poliambulatorio Specialistico</h1> <p>CODICE DISCIPLINARE PO 04/01</p>	 <p>Ed 0 rev 0 del 02-01-23 Pag. 10 di 10</p>
---	---	--

responsabile della violazione delle linee di condotta indicate nel presente Modello e nel Codice etico, tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal decreto, si potrà determinare, secondo quanto previsto dal Codice etico, il richiamo al rigoroso rispetto delle disposizioni del Modello, la risoluzione del rapporto contrattuale per giusta causa, fatta 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 sanzionatorie previste nel D.lgs. 231/01.

A tal fine è consigliabile prevedere l'inserimento nei contratti di specifiche clausole che diano atto della conoscenza del decreto, richiedano l'assunzione di un impegno ad astenersi da comportamenti idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al medesimo decreto (a prescindere dalla effettiva consumazione del reato o dalla punibilità dello stesso), e che disciplinino le conseguenze in caso di violazione delle previsioni di cui alla clausola.

In conformità a quanto stabilito nel decreto, la violazione delle regole contenute nel presente Modello deve essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

6.RAPPORTI CON I PROCEDIMENTI PENALI E/O CIVILI.

La responsabilità disciplinare è autonoma rispetto ad eventuali responsabilità di carattere civile e/o penale.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde da un eventuale instaurazione di un procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte in piena autonomia dalla società, indipendentemente dall'illecito che eventuali comportamenti possano determinare.

Tuttavia nel caso di commissione di gravi illeciti di rilevanza penale, l'Organismo di vigilanza, informa con il mezzo più celere i componenti del consiglio di amministrazione, i quali decideranno se inoltrare la denuncia penale.