

SISTEMA DISCIPLINARE

**relativo al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
adottato dall'Ospedale Israelitico**

Aggiornato a giugno 2011

INDICE

INTRODUZIONE.....	3
1. Il D.lgs. n. 231/2001 ed il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dell’Ospedale Israelitico	3
2. Le finalità del Sistema Disciplinare.....	3
3. La struttura e la diffusione del Sistema Disciplinare.....	4
SEZIONE I – L’ambito di operatività soggettivo del Sistema Disciplinare.....	6
I.1 I soggetti “in posizione apicale”.....	6
I.2 I soggetti “in posizione subordinata”: il personale dipendente.....	6
I.3 Segue: i cd. “Terzi Destinatari”	6
SEZIONE II – L’ambito di operatività oggettivo del Sistema Disciplinare: le violazioni del Modello rilevanti	7
SEZIONE III – Le sanzioni applicabili.....	8
III.1. Le sanzioni per i soggetti “in posizione apicale”	9
III.2. Le sanzioni per i soggetti “in posizione subordinata”. Le sanzioni per i Dipendenti	9
III.3. Segue: le sanzioni per i Terzi Destinatari	9
SEZIONE IV – Il procedimento di contestazione delle violazioni e di irrogazione delle sanzioni	10
IV.1. Segue: nei confronti dei soggetti “in posizione apicale”	10
IV.2. Segue: nei confronti dei Dipendenti.....	10
IV.3. Segue: nei confronti dei Terzi Destinatari.....	10

INTRODUZIONE

1. Il D.lgs. n. 231/2001 ed il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dell'Ospedale Israelitico

Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, anche solo 'Decreto') ha introdotto nell'ordinamento italiano il principio della responsabilità degli enti per i reati commessi, nel loro interesse o a loro vantaggio, dai soggetti in posizione cd. "apicale" (ad es., amministratori, sindaci, rappresentanti) o dai soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza (ad es., dipendenti, consulenti, collaboratori).

Conformemente a quanto previsto dal Decreto, l'Ospedale ha adottato un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, anche solo 'Modello'), annoverato dallo stesso Decreto tra le condizioni necessarie per ottenere l'esonero dalla responsabilità ivi prevista, provvedendo altresì alla nomina di un Organismo di Vigilanza (di seguito, anche solo 'OdV') preposto alla vigilanza sull'adeguatezza e l'effettività del Modello stesso.

Il Modello dell'Ospedale ha la funzione di prevenire possibili fatti illeciti ed è stato predisposto tenendo conto sia delle previsioni di cui al Decreto, sia delle indicazioni rinvenibili nelle linee guida emanate dalle associazioni di categoria, e segnatamente in quelle predisposte da Confindustria (di seguito, anche solo 'Linee Guida Confindustria') e dalla Associazione Religiosa Istituti Socio-Sanitari (di seguito, anche solo 'Linee Guida ARIS'), sia delle specificità organizzative, contrattuali e professionali dell'Ospedale.

OMISSIS

2. Le finalità del Sistema Disciplinare

Nell'ambito del Modello dell'Ospedale assume particolare rilevanza il presente sistema disciplinare (di seguito, anche solo 'Sistema Disciplinare'), indicato dallo stesso Decreto nel novero delle condizioni necessarie al fine di poter invocare l'esimente dalla responsabilità.

La finalità del Sistema Disciplinare è di contribuire alla prevenzione di eventuali violazioni del Modello, ovvero dei singoli Protocolli che lo compongono, mediante la previsione di apposite sanzioni.

In quest'ottica, il Sistema Disciplinare è stato redatto tenendo conto della normativa vigente, con particolare riguardo alla contrattazione collettiva applicabile, fermo restando che esso, avendo natura interna all'Ente, non sostituisce ma integra le norme di legge o di regolamento vigenti, le quali troveranno comunque applicazione per tutto quanto non previsto nel presente Sistema Disciplinare.

L'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'irrogazione e la successiva applicazione delle sanzioni nel proseguo indicate, prescindono dall'instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte o i medesimi eventi previsti dal presente Sistema Disciplinare ferme restando le previsioni della contrattazione collettiva disciplinanti i rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale e la sospensione cautelare in caso di procedimento penale.

Le previsioni contenute nel presente Sistema Disciplinare non precludono la facoltà dei soggetti destinatari di esercitare tutti i diritti loro riconosciuti da norme di legge o della contrattazione collettiva.

3. La struttura e la diffusione del Sistema Disciplinare

Il presente Sistema Disciplinare si articola in quattro sezioni:

- nella prima, sono identificati i soggetti destinatari;
- nella seconda, le violazioni del Modello sanzionate;
- nella terza, le sanzioni applicabili;
- nella quarta, il procedimento di contestazione della violazione ed irrogazione della sanzione.

Analogamente a quanto previsto per tutti i documenti che costituiscono il Modello dell'Ospedale, il Sistema Disciplinare è pubblicizzato presso i relativi destinatari secondo apposite modalità, e segnatamente:

- 1) per tutti i soggetti operanti in seno all'Ente (incluso il personale sanitario non dipendente), mediante notifica a mani, affissione permanente nelle bacheche interne in luogo accessibile a tutti e pubblicazione sulla rete intranet dell'Ospedale;
- 2) per i destinatari esterni all'Ente, mediante pubblicazione sul sito internet dell'Ospedale, in un'apposita sezione dedicata al Modello.

SEZIONE I – L’ambito di operatività soggettivo del Sistema Disciplinare

Nella presente sezione sono identificati i soggetti destinatari del Sistema Disciplinare, in quanto tenuti al rispetto del Modello dell’Ospedale.

Ai sensi del Modello e conformemente a quanto previsto dall’art. 5 del Decreto, i destinatari possono essere suddivisi in due categorie principali, le quali saranno meglio dettagliate nei successivi paragrafi:

- 1) i soggetti posti in posizione cd. “apicale”, in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’Ente, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo dell’Ente;
- 2) i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali, ovvero che operano in nome e/o per conto dell’Ospedale (i cd. soggetti “in posizione subordinata”).

I.1 I soggetti “in posizione apicale”

OMISSIS

I.2 I soggetti “in posizione subordinata”: il personale dipendente

OMISSIS

I.3 Segue: i cd. “Terzi Destinatari”

Esclusivamente ai fini del Decreto, e conseguentemente del presente Sistema Disciplinare, devono considerarsi “in posizione subordinata” anche i soggetti (di seguito, collettivamente denominati anche ‘Terzi Destinatari’) che, non legati all’Ente da un rapporto di lavoro subordinato, sono tenuti al rispetto del Modello in virtù dei compiti e delle funzioni svolte per l’Ente”.

Appartengono a tale categoria:

- i medici, gli infermieri e, in genere, il personale sanitario legato all'Ospedale da un rapporto contrattuale di natura libero-professionale (di seguito, collettivamente indicati anche solo quali 'Sanitari');
- coloro che sono legati all'Ospedale da un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es., i collaboratori a progetto, i consulenti, i lavoratori somministrati);
- i componenti degli organi dell'Ente diversi dal Consiglio di Amministrazione (Comitato dei Revisori, Consiglio dei Sanitari, Comitato Etico), qualora non legati all'Ospedale da un rapporto di lavoro subordinato;
- i collaboratori, i procuratori a qualsiasi titolo, i fornitori.

SEZIONE II – L'ambito di operatività oggettivo del Sistema Disciplinare: le violazioni del Modello rilevanti

Ai sensi del presente Sistema Disciplinare, costituiscono oggetto di sanzione le seguenti condotte, anche omissive, elencate in ordine crescente di gravità:

- 1) violazioni del Modello che non comportino un aggravamento del livello di rischio di commissione dei reati richiamati dal Decreto, salvo che non siano riconducibili ad alcuna delle ipotesi previste dai successivi nn. 2), 3),4) e 5);
- 2) violazioni del Modello che determinino un aggravamento del livello di rischio di commissione dei reati richiamati dal Decreto, salvo che non siano riconducibili ad alcuna delle ipotesi previste dai successivi nn. 3), 4) e 5);
- 3) violazioni del Modello per le quali sia ritenuto sussistente il rischio effettivo di commissione di un fatto previsto dalla legge come reato e rilevante ai fini del Decreto, salvo che non siano riconducibili all'ipotesi prevista dai successivi n. 4 e 5);
- 4) violazioni del Modello consistite nella commissione, accertata con provvedimento in via non definitiva dell'Autorità Giudiziaria, di un fatto previsto dalla legge come reato e rilevante ai sensi del Decreto;

- 5) violazioni del Modello consistite nella commissione, accertata con provvedimento in via definitiva dell'Autorità Giudiziaria, di un fatto previsto dalla legge come reato e rilevante ai sensi del Decreto.

SEZIONE III – Le sanzioni applicabili

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni previste nella precedente Sezione II, troveranno applicazione le sanzioni di seguito indicate con riguardo a ciascuna categoria di destinatari.

Nel rispetto di quanto previsto dalla Sezione IV, concernente il procedimento di contestazione delle violazioni e di irrogazione delle sanzioni, nonché dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva, ove applicabile, le sanzioni sono determinate tenendo conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza delle stesse rispetto alle violazioni contestate.

A tali fini, sono considerati i seguenti fattori:

- la tipologia della violazione;
- la gravità della violazione;
- il grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento;
- la responsabilità connessa alla posizione;
- la possibilità di una reiterazione della violazione;
- la entità dell'eventuale danno o dell'eventuale pericolo per l'Ente conseguenza diretta della violazione;
- l'eventuale entità del disservizio verificatosi;
- la rilevanza probatoria della violazione;
- il comportamento complessivo dell'autore della violazione, incluso ciò che attiene all'intenzionalità della condotta ed alle modalità di realizzazione della stessa;

- l'eventuale commissione, da parte dell'autore, di ulteriori violazioni del Modello, anche di differente natura, nei precedenti due anni;
- l'eventuale sussistenza di più violazioni con la medesima condotta;
- il concorso di più soggetti nella commissione della violazione.

III.1. Le sanzioni per i soggetti “in posizione apicale”

OMISSIS

III.2. Le sanzioni per i soggetti “in posizione subordinata”. Le sanzioni per i Dipendenti

OMISSIS

III.3. Segue: le sanzioni per i Terzi Destinatari

Nei confronti dei Terzi Destinatari indicati nel precedente par. I.3, troveranno applicazione le seguenti sanzioni, previa acquisizione delle dichiarazioni del Terzo Destinatario a giustificazione della violazione addebitatagli:

- la diffida al puntuale rispetto del Modello;
- l'applicazione di una penale, convenzionalmente prevista, del 20% del corrispettivo pattuito in favore del Terzo Destinatario;
- per i soli Sanitari, la sospensione da uno a sei mesi del rapporto negoziale;
- la risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con l'Ente.

L'Ente si adopera affinché le suddette sanzioni siano contemplate negli accordi negoziali intercorrenti con i Terzi Destinatari.

In ogni caso, i soggetti competenti per l'irrogazione delle sanzioni determineranno, sulla base dei criteri previsti nel par. III che precede, le sanzioni proporzionate al caso concreto, tenendo conto dei fattori indicati al terzo capoverso della presente Sezione III.

Nel caso 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 verranno applicate, all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte del lavoratore, nei confronti del somministratore o dell'appaltatore.

SEZIONE IV – Il procedimento di contestazione delle violazioni e di irrogazione delle sanzioni

Per quanto attiene l'accertamento e la contestazione delle violazioni, nonché la successiva irrogazione delle sanzioni, troveranno applicazione le disposizioni di cui alla presente Sezione, nel cui ambito è riservata una specifica e separata trattazione per ciascuna categoria di destinatari.

OMISSIS

In ogni caso, l'irrogazione di una delle sanzioni previste nel presente Sistema Disciplinare non preclude all'Ente il diritto di agire, anche in sede giudiziaria, nei confronti dei soggetti responsabili per il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della violazione del Modello.

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

OMISSIS

IV.2. Segue: nei confronti dei Dipendenti

OMISSIS

IV.3. Segue: nei confronti dei Terzi Destinatari

In tutti i casi in cui sia constatata una violazione sanzionabile del Modello da parte di un Terzo Destinatario, inclusi i Sanitari, l'OdV invia immediatamente la Relazione al Direttore Generale, il quale, se del caso, ne informa il Consiglio di Amministrazione.

Appena possibile il Direttore Generale accerta se si è effettivamente verificata una violazione sanzionabile del Modello e, previa acquisizione delle dichiarazioni del Terzo Destinatario a giustificazione della violazione addebitatagli, in caso positivo determina la sanzione applicabile, informandone il Terzo Destinatario mediante invio di comunicazione scritta, contenente l'indicazione delle previsioni del Modello oggetto di violazione, nonché del rimedio, contrattualmente previsto, applicato.

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

Qualora la violazione sanzionabile del Modello sia ascrivibile ad un membro del Collegio dei Revisori o a tale ultimo organo collegialmente considerato, l'OdV invia immediatamente la Relazione al Consiglio di Amministrazione.

La decisione in merito all'irrogazione della sanzione è sempre rimessa al Consiglio della Comunità, il quale adotta i provvedimenti ritenuti più opportuni.

In tutti i casi, il provvedimento di irrogazione della sanzione è trasmesso per conoscenza all'OdV, che ne verifica l'effettiva applicazione.