



FONDAZIONE OPERA  
SAN CAMILLO

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

**PARTE III -**  
**SEZIONE F**  
**CAPITOLO 1**

**Rev. 3**  
**Pag. 1/5**

**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

REDAZIONE			VERIFICA			APPROVAZIONE		
Funzione	Data	Visto	Funzione	Data	Visto	Funzione	Data	Visto
						CdA	15/12/15	





FONDAZIONE OPERA  
SAN CAMILLO


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

PARTE III -  
SEZIONE F  
CAPITOLO 1

**Rev. 3**  
**Pag. 2/5**

**Sommario**

<b>ART. 1 - RILEVANZA DELLE TRASGRESSIONI .....</b>	<b>3</b>
<b>ART- 2 - SANZIONI APPLICABILI.....</b>	<b>3</b>
<b>ART- 2.1 CONSEQUENZE PER LA VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO PER I DIPENDENTI.....</b>	<b>3</b>
<b>ART- 2.2. CONSEQUENZE DELLA VIOLAZIONE DEL CODICE PER I DIRIGENTI, GLI AMMINISTRATORI E I SINDACI .....</b>	<b>3</b>
<b>ART- 2.3. CONSEQUENZE DELLA VIOLAZIONE DEL CODICE PER I COLLABORATORI, I CONSULENTI E ALTRI TERZI.....</b>	<b>4</b>
<b>ART. 3 - ESTENSIONE DELLE RESPONSABILITÀ .....</b>	<b>4</b>
<b>ART. 4 – GIURIA .....</b>	<b>4</b>
<b>ART. 5 - REGOLE PROCEDURALI APPLICABILI ALLA GIURIA .....</b>	<b>5</b>
<b>ART. 6 - RISERVATEZZA .....</b>	<b>5</b>
<b>ART. 7 - PROVVEDIMENTO A CARICO DEGLI AMMINISTRATORI .....</b>	<b>5</b>
<b>ART. 8 - RIVALSA .....</b>	<b>5</b>
<b>REVISIONI .....</b>	<b>5</b>

 <p><b>FONDAZIONE OPERA SAN CAMILLO</b></p>	<p><b>SISTEMA DISCIPLINARE</b> <b>D. LGS. 231/01</b> <b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE 231</b></p>	<p><b>PARTE III - SEZIONE F CAPITOLO 1</b></p> <p style="text-align: right;"><b>Rev. 3</b> <b>Pag. 3/5</b></p>
--	--	--

#### **Art. 1 - Rilevanza delle trasgressioni**

1. 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.
2. 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

#### **Art- 2 - Sanzioni applicabili**

1. Le trasgressioni del Modello sono accertate e sanzionate dai C.C.N.L. applicati
2. La violazione del Modello che abbia determinato l’iscrizione del dipendente e/o della Fondazione privata nei registri degli indagati della competente Procura della Repubblica costituisce sempre infrazione con carattere di particolare gravità
3. 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- 2.1 Conseguenze per la violazione del Codice Etico per i dipendenti**

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. Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che esse saranno applicate nel rispetto di quanto previsto dal sistema disciplinare attualmente vigente applicabile alle diverse categorie professionali della Fondazione e che 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- 2.2. Conseguenze della violazione del Codice per i dirigenti, gli Amministratori e i Sindaci**

1. In caso di violazione, da parte di dirigenti, 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- 2.3. 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 dipendente, 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. 3 - 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. negli articoli di questo Capo richiamate, 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. 4 – Giuria**

1. In caso di seri e concordanti indizi su avvenute trasgressioni al modello da parte degli Amministratori della fondazione, il Comitato ne dà immediata comunicazione al Consiglio d'Amministrazione affinché, secondo le norme statutarie, lo stesso Consiglio possa adottare i provvedimenti di cui all'art. 2.2
2. Il Consiglio di Amministrazione nomina senza ritardo una Giuria per l'accertamento dei fatti comunicati, ai sensi del comma precedente, e della relativa responsabilità degli Amministratori.
3. La Giuria è composta da tre o più membri in numero dispari.
4. Su richiesta degli amministratori, di cui si deve accertare la condotta in violazione del modello, può essere chiamato a far parte della Giuria, quale presidente, un professore universitario ordinario di materie giuridiche.
5. Della Giuria non possono far parte i componenti del Comitato, né i componenti del Consiglio d'Amministrazione.
6. L'accettazione dell'incarico da parte dei designati deve risultare da atto scritto inviato alla Fondazione entro venti giorni dal ricevimento della Comunicazione della nomina.
7. I compensi per i componenti della Giuria sono determinati dal Consiglio d'Amministrazione e non possono gravare sul budget assegnato al Comitato,
8. Se alcuno o tutti i componenti della Giuria divengono indisponibili per qualunque causa, il Consiglio

 <p><b>FONDAZIONE OPERA SAN CAMILLO</b></p>	<p><b>SISTEMA DISCIPLINARE</b> <b>D. LGS. 231/01</b> <b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE 231</b></p>	<p><b>PARTE III - SEZIONE F CAPITOLO 1</b> <b>Rev. 3</b> <b>Pag. 5/5</b></p>
--	--	--

d'Amministrazione provvede senza ritardo alla sostituzione.

**Art. 5 - Regole procedurali applicabili alla Giuria**

1. La Giuria di cui all'art. 4, comma 2, 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, entro tre mesi dallo spirare del termine di cui all'art. 4, comma. 6. Il Consiglio di Amministrazione della Fondazione, su richiesta della maggioranza dei componenti della Giuria per gravi e comprovate ragioni, può deliberare una proroga non superiore ai trenta giorni.

**Art. 6 - 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. 7 - Provvedimento a carico degli Amministratori**

1. La violazione del presente Modello che astrattamente integri ipotesi di reato da parte degli Amministratori, 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. 8 - 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 3 del Sistema disciplinare, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 15/12/2016