



Comunicazione OdV ____ ⁰¹⁰ ____ del **12.03.2013**

Alla cortese attenzione

DIPENDENTI
Casa di Cura
SEDE

OGGETTO: D. Lgs 231/01 – § 5 Sistema Disciplinare del Modello Di Organizzazione, Gestione, Controllo E Disciplina Ex Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, N. 231.

[...]

5. SISTEMA DISCIPLINARE

Il sistema disciplinare, delineato nelle disposizioni che seguono, è volto a sanzionare le infrazioni al Modello – integrino esse reati o meno – commesse dai consiglieri di amministrazione, dai dipendenti, dai collaboratori e dalle controparti contrattuali di CASA DI CURA. Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni deve essere prontamente avviato ogniqualvolta si riscontri un'infrazione del Modello, ivi incluso il Codice Etico. Tale procedimento è avviato, condotto e concluso in modo del tutto indipendente dall'avvio e dall'esito di qualsiasi procedimento giurisdizionale, a carico dei soggetti sopraindicati, per illecito amministrativo dipendente da reato. All'Organismo di Vigilanza è riconosciuto il potere di iniziativa per l'avvio del procedimento per la sanzione delle infrazioni del Modello, rilevate direttamente avvalendosi dei suoi poteri di controllo, o delle quali venga comunque a conoscenza.

5.1. Infrazioni al Modello

Costituisce infrazione del Modello ogni inosservanza degli obblighi previsti nello stesso. In ogni caso, sono infrazioni del Modello quelle di seguito elencate in ordine di gravità:

- a) la commissione di reati che comportano la responsabilità amministrativa dell'ente;
- b) la violazione dei principi del Codice Etico (cfr. 3.1.);
- c) la violazione dei protocolli di cui alla parte speciale del Modello (cfr. 3.2.), così come l'impedimento delle attività di controllo dell'Organismo di Vigilanza previste, e l'omissione delle attività dovute nei confronti dello stesso, sub 4.1. e 4.2.;
- d) l'omissione delle azioni per la diffusione del Modello sub 2.2.

Le infrazioni al Modello sono sanzionate attraverso l'irrogazione delle sanzioni disciplinari previste nel vigente "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il Personale Dipendente delle Strutture Sanitarie associate all'AIOP, all'ARIS ed alla Fondazione Don Carlo Gnocchi" e nel vigente "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il Personale Medico Dipendente da case di cura, I.R.C.C.S., presidi e centri di riabilitazione" (cfr. rispettivamente art. 41 e art. 11), con rimando anche all'art. 7 L.n. 300/1970.

La scelta delle sanzioni da applicare avviene in base al principio di proporzionalità rispetto alla gravità dell'infrazione.

5.2. Procedimento sanzionatorio

Qualora si riscontri l'infrazione del Modello da parte dei consiglieri di amministrazione di CASA DI CURA, deve essere informato il collegio sindacale fornendogli ogni elemento rilevante, affinché esso possa indagare sui fatti denunciati ed assumere le iniziative più opportune.

Qualora si riscontri l'infrazione del Modello da parte di dipendenti di CASA DI CURA, deve essere informato il soggetto competente, nel caso di specie, ad avviare il procedimento fornendogli ogni elemento rilevante. Il soggetto competente provvede, se del caso, ad avviare il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari, in conformità al contratto individuale, ai contratti

collettivi applicabili e, in ogni caso, all'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (cd. Statuto dei lavoratori).

Qualora si riscontri l'infrazione del Modello da parte di collaboratori o di controparti contrattuali di CASA DI CURA, sono esperiti i rimedi contrattuali più opportuni in ragione della gravità dell'infrazione e, ove sussista danno, ne è sempre domandato il risarcimento.

Per quanto riguarda, in particolare, la prevenzione dei reati introdotti all'art. 25-septies dall'art. 9 della L. 3 agosto 2007, n. 123 (ossia omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime "commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro"), saranno paradigmaticamente sanzionabili le violazioni dei doveri prevenzionali previsti dalla legge in capo ai dipendenti (personale medico, infermieristico e amministrativo) e così, in particolare, a titolo esemplificativo:

- a. l'inosservanza delle disposizioni ed istruzioni impartite dai superiori ai fini della protezione collettiva ed individuale dei lavoratori stessi, dei pazienti e degli utenti;
- b. il rifiuto di sottoporsi ai controlli sanitari risultanti dalle prescrizioni del medico competente in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti;
- c. la scorretta utilizzazione di macchinari, apparecchiature, utensili, sostanze e preparati pericolosi, mezzi di trasporto e altre attrezzature di lavoro e, in particolare,
- d. la disattivazione o manomissione di ripari, protezioni o altri dispositivi di sicurezza segnalazione e controllo;
- e. la mancata o scorretta utilizzazione dei dispositivi di sicurezza, compresi quelli protettivi forniti dall'impresa in dotazione personale, nonché quelli previsti per lo svolgimento dell'attività sanitaria;
- f. il compimento, di propria iniziativa, di operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori, pazienti o utenti della CASA DI CURA;
- g. la mancata immediata segnalazione ai superiori, ovvero direttamente al datore di lavoro, di deficienze di macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi, attrezzature e dispositivi di sicurezza e di protezione individuale compresa le altre condizioni di pericolo di cui vengano a conoscenza o avrebbero dovuto venire a conoscenza, in relazione alle mansioni ed alla

competenza professionale, con particolare riferimento all'igiene degli ambulatori, reparti e sale operatorie e comunque di ogni locale ove si svolga attività sanitaria;

- h. la mancata immediata segnalazione ai superiori, ovvero direttamente al datore di lavoro, dell'eventuale inadempimento da parte di altri dipendenti o collaboratori, ovvero comunque i soggetti operanti nell'ambiente di lavoro a qualunque titolo, delle norme apposte a tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, nonché dell'igiene dei reparti di degenza e della struttura nel suo complesso;
- i. il mancato intervento diretto, in caso di urgenza, nell'ambito delle competenze e possibilità di ciascuno, per eliminare o ridurre le suddette deficienze o altri pericoli, anche astenendosi dalla prosecuzione dell'attività pericolosa.

Alle categorie di violazioni di regole in materia di igiene ed antinfortunistica sopra elencate saranno applicabili le sanzioni specificate nei paragrafi seguenti (secondo la natura del rapporto) in proporzione alla gravità della fattispecie oggettiva, all'atteggiamento dell'elemento soggettivo, all'eventuale recidiva ovvero, comunque, ricorso di precedenti, al ruolo istituzionale, alle mansioni e/o alla qualificazione professionale dell'autore, al grado di fiducia coesistente alle mansioni, e ad ogni altra circostanza concreta rilevante.

5.2.1. Sanzioni disciplinari a carico dei dipendenti (non dirigenti)

Nei confronti dei dipendenti – essendo disponibile a priori un sistema disciplinare coesistente alla natura del rapporto, alla stregua dell'art. 7 della L. 20 maggio 1970, n. 300 (c.d."Statuto dei Lavoratori") e dell'apposita disciplina contrattuale collettiva - (nella fattispecie gli articoli 41 del "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il Personale Dipendente delle Strutture Sanitarie associate all'AIOP, all'ARIS ed alla Fondazione Don Carlo Gnocchi" e art. 11 del "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il Personale Medico Dipendente da case di cura, I.R.C.C.S., presidi e centri di riabilitazione") – il sistema disciplinare di cui all'art. 7, comma 4°, lett. b), del DECRETO, è modellato su tale sistema disciplinare preesistente, costituendone un'integrazione e mutuandone procedure e sanzioni.

Per queste ultime, perciò, si fa riferimento agli artt. 41 e 11 dei sopra richiamati C.C.N.L., che prevedono l'applicazione dei seguenti provvedimenti, secondo la gravità della infrazione:

1. richiamo verbale;
2. ammonizione scritta;
3. multa non superiore a quattro ore di retribuzione;
4. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni;
5. licenziamento per mancanze ai sensi degli artt. 41 ed 11 dei sopra richiamati C.C.N.L. ",

La CASA DI CURA rende edotti i propri dipendenti del fatto che il Modello ed il Codice Etico costituiscono espressione del potere del datore di lavoro di impartire disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro (art. 2104 c.c.) e che, conseguentemente, il mancato rispetto degli stessi, ad opera di lavoratori dipendenti della medesima, costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare (art. 2106 c.c.) e, in quanto tali, possono comportare le conseguenze previste dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva, ed in particolare l'applicazione delle sanzioni disciplinari di cui sopra, oltre alla responsabilità risarcitoria per i danni eventualmente provocati.

In particolare, ai fini dell'art. 7, comma 1°, dell' o "Statuto dei Lavoratori", la CASA DI CURA pubblica il presente Modello e il Codice Etico, per quanto di ragione a titolo di integrazione del regolamento aziendale preesistente, tramite affissione degli estratti rilevanti nell'apposita bacheca della CASA DI CURA accessibile a tutti i lavoratori, in uno con il predetto regolamento. La competenza all'esercizio dell'azione disciplinare nei confronti dei dipendenti della CASA DI CURA, anche ai fini del DECRETO, spetterà alla funzione aziendale a ciò preposta. Ferma tale competenza, peraltro, l'esercizio dell'azione disciplinare in esame potrà/dovrà essere promosso dall'Organismo di Vigilanza, sottoponendo alla funzione aziendale preposta, la notizia dell'infrazione disciplinare comunque appresa dello svolgimento delle proprie funzioni.

5.2.2. Sanzioni disciplinari nei confronti dei dirigenti (ivi inclusi quelli posti in posizione apicale)

Nei confronti dei dirigenti, compresi in particolare quelli apicali – pur non essendo disponibile a priori un sistema disciplinare ad hoc – la CASA DI CURA – in ossequio alla recentemente riconosciuta applicabilità dell'art. 7 dello "Statuto dei Lavoratori", nonché alle norme di rinvio residuale da parte del C.C.N.L. per i dirigenti di aziende sanitarie – ha ritenuto di estendere il sistema sopra previsto per gli altri dipendenti, con i marginali adattamenti determinati dalla particolarità del rapporto dirigenziale.

Così – a parte l'azione di responsabilità risarcitoria – le sanzioni applicabili ai dirigenti della CASA DI CURA, con i criteri di cui sopra, sono individuate ne:

1. richiamo verbale;
2. ammonizione scritta;
3. multa non superiore a 4 giorni di retribuzione;
4. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni;
5. il licenziamento per mancanze, con preavviso o senza, a seconda della gravità.

Per la procedura di contestazione ed irrogazione saranno applicati comunque il secondo ed il terzo comma dell'art. 7 dello "Statuto dei Lavoratori". Inoltre la CASA DI CURA provvederà ad adeguata divulgazione del sistema disciplinare per i dirigenti, con modalità che garantiscano la massima conoscibilità ed accessibilità a ciascuno di essi. Sarà comunque applicabile, inoltre, la sospensione cautelare.

La competenza all'esercizio dell'azione disciplinare nei confronti dei dipendenti della CASA DI CURA, anche ai fini del DECRETO, spetterà alla funzione aziendale a ciò preposta. Per quanto concerne i dirigenti, l'eventuale irrogazione di sanzioni sarà di competenza dei consiglieri delegati.

Ferma tale competenza, peraltro, l'esercizio dell'azione disciplinare in esame potrà/dovrà essere promosso dall'Organismo di Vigilanza,

sottoponendo alla funzione aziendale preposta, la notizia dell'infrazione disciplinare comunque appresa dello svolgimento delle proprie funzioni.