

SISTEMA DISCIPLINARE

INDICE

PREMESSA.....	1
ARTICOLO 1. SOGGETTI DESTINATARI.....	2
ARTICOLO 2. LE REGOLE CHE COMPONGONO IL MODELLO 231	2
ARTICOLO 3. LE SANZIONI	2
ARTICOLO 4. LE INFRAZIONI COMPORTANTI IL LICENZIAMENTO	2
ARTICOLO 5. LE INFRAZIONI COMPORTANTI SANZIONI DIVERSE DAL LICENZIAMENTO	3
ARTICOLO 6. CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI	3
ARTICOLO 7. IL PROCEDIMENTO PER L'ACCERTAMENTO DELLE SANZIONI	4
ARTICOLO 8. MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE	4
ARTICOLO 9. MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI	5
ARTICOLO 10. MISURE DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI E TERZI.....	5



PREMESSA

La predisposizione di un adeguato *Sistema Disciplinare*, volto a sanzionare la violazione delle regole di condotta espresse all'interno del Codice Etico e di Condotta nonché la violazione dei principi contenuti nel D.Lgs. n. 231/2001 e nella normativa in materia di anticorruzione e trasparenza, costituisce un aspetto essenziale per l'efficacia del Modello 231.

In particolare, il *Sistema Disciplinare* descritto in questo documento:

1. non si sostituisce ma integra le responsabilità civili, penali, amministrative e contabili eventualmente collegate alla violazione di doveri, obblighi e regolamenti;
2. trova attuazione a prescindere dalla commissione di un reato e dall'eventuale svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria;
3. tiene in considerazione le oggettive differenze normative esistenti tra lavoratori con ruoli dirigenziali, impiegati e soggetti terzi che agiscono in nome e per conto di UPMCI o di una delle società sottoposte al suo controllo o dalla stesso partecipate (di seguito congiuntamente "la Società");
4. è stato predisposto nel rispetto della Legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori"), dei vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro per la Sanità Privata, in particolare il *CCNL per il personale non medico dipendente delle strutture sanitarie private associate all'AIOP, all'ARIS e alla Fondazione Don Gnocchi (2002-2005)* e *CCNL per il personale medico dipendente da Case di Cura, I.R.C.C.S., Presidi e Centri di Riabilitazione (2002-2005)* e degli Articoli 2118 e 2119 del Codice Civile.

Si ricorda che qualunque violazione a quanto sopra deve essere denunciata all'Organismo di Vigilanza.

ARTICOLO 1. SOGGETTI DESTINATARI

I principi e le disposizioni del presente *Sistema Disciplinare* sono vincolanti per gli Amministratori, per tutte le persone legate da rapporti di lavoro subordinato alla Società (i “Dipendenti”) e per tutti coloro che operano presso la Società, quale che sia il rapporto, anche temporaneo, che li lega alla stessa, ivi inclusi il personale in distacco o in comando, i medici in formazione specialistica, i tirocinanti, qualsiasi soggetto in formazione e i volontari (“Collaboratori”).

Il *Sistema Disciplinare* si applica altresì a tutti i terzi che operano per conto della Società a qualsiasi titolo e con qualsiasi tipologia di contratto (“Terzi”).

Tutti i Destinatari devono essere informati circa l’esistenza ed il contenuto del presente documento. In particolare, con riferimento ai Dipendenti compito del Direttore Risorse Umane provvedere alla comunicazione e all’affissione dello stesso negli ambienti in cui i predetti soggetti prestano la propria attività così come previsto dall’Articolo 7, comma 1, Legge n. 300/1970; mentre compete agli uffici che provvedono alla redazione degli atti a contenuto negoziale con i Terzi (*e.g.* contratti, accordi, incarichi, collaborazioni *etc.*) assicurarsi che nei predetti atti e nei relativi bandi siano inserite apposite clausole e disposizioni volte alla risoluzione di diritto del rapporto in caso di violazione delle norme e dei principi etici cui si ispira la normativa ex D.Lgs. n. 231/2001 e la normativa anticorruzione.

ARTICOLO 2. LE REGOLE CHE COMPONGONO IL MODELLO 231

Ai fini del presente *Sistema Disciplinare*, costituiscono parte integrante del Modello 231 tutti i principi e tutte le regole, contenute nel Codice Etico e di Condotta, nelle procedure organizzative aziendali e nei regolamenti interni, individuate al fine di disciplinare le attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati previsti dal citato Decreto nonché dalla normativa in materia di anticorruzione e trasparenza.

ARTICOLO 3. LE SANZIONI

Le sanzioni irrogabili in caso di infrazioni alle regole del Modello 231 sono, in ordine crescente di gravità:

- 1) conservative del rapporto di lavoro:
 - a) richiamo verbale;
 - b) richiamo scritto;
 - c) multa non superiore all'importo di quattro ore della retribuzione;
 - d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni;
- 2) risolutive del rapporto di lavoro:
 - a) licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);
 - b) licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

ARTICOLO 4. LE INFRAZIONI COMPORTANTI IL LICENZIAMENTO

La sanzione del licenziamento costituisce la reazione più forte che la Società possa attuare nei confronti dei propri lavoratori dipendenti quando questi abbiano posto in essere un comportamento la cui gravità non consenta la

prosecuzione del rapporto. Pertanto, la Società dispone e chiarisce che l'irrogazione di tale sanzione è ritenuta giustificata:

- a) automaticamente e direttamente, tutte le volte che, nel rispetto del procedimento per l'accertamento delle sanzioni di cui all'Articolo 5, si sia appurato che un Dipendente abbia posto in essere un comportamento diretto in modo univoco ed intenzionale al compimento di un reato sanzionato nel D.Lgs. n. 231/2001 o dalla normativa in materia di anticorruzione;
- b) In applicazione dei criteri di commisurazione delle sanzioni di cui all'Articolo 6 e nel rispetto del procedimento di accertamento delle sanzioni di cui all'Articolo 7, qualora si sia appurato che un Dipendente, abbia posto in essere un comportamento in violazione delle regole individuate dal Modello 231 o dal Codice Etico e di Condotta e nessun'altra sanzione conservativa del rapporto di lavoro risulti adeguata alla gravità del comportamento posto in essere dal dipendente.

Si precisa inoltre che ove la violazione delle disposizioni del Modello 231 o del Codice Etico e di Condotta sia posta in essere da parte di Dirigenti o da Dipendenti che comunque ricoprono funzioni apicali, per tali intendendosi il Direttore di Istituto, i Direttori Operativi e i Direttori di Dipartimento ("Apicali") l'irrogazione della sanzione risolutiva del rapporto è giustificabile ogni qualvolta un Apicale ponga in essere una violazione tale da compromettere irrimediabilmente il rapporto di fiducia esistente.

ARTICOLO 5. LE INFRAZIONI COMPORTANTI SANZIONI DIVERSE DAL LICENZIAMENTO

Le sanzioni c.d. conservative del rapporto di lavoro richiamate nel presente Sistema Disciplinare ed applicabili ai Dipendenti sono tutte e soltanto quelle richiamate all'Articolo 3 *sub* 1). L'irrogazione di tali sanzioni, nel rispetto della normativa giuslavoristica applicabile a tali soggetti, può avvenire solo con riguardo a determinate infrazioni codificate nel rispetto del principio di determinatezza. A tal fine, la Società dispone che le suddette sanzioni saranno applicate qualora, nel rispetto del procedimento di accertamento delle infrazioni di cui all'Articolo 7, si sia appurato che un Dipendente abbia posto in essere un comportamento non conforme alle regole individuate dal Modello 231 o dal Codice Etico e di Condotta, di gravità tale da non giustificare l'adozione delle misure di cui al precedente Articolo 4.

ARTICOLO 6. CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI

La gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- a) i tempi e le modalità di realizzazione dell'infrazione, nonché le circostanze nelle quali essa è avvenuta;
- b) la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale, il grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento e delle circostanze attenuanti;
- c) la rilevanza degli obblighi violati e l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per tutti i Dipendenti e i portatori di interesse della Società;
- d) la prevedibilità delle conseguenze;
- e) le circostanze aggravanti, ad esempio il concorso nell'infrazione di più dipendenti in accordo tra loro, ovvero del dipendente con un consulente e/o con un collaboratore, e/o con un amministratore, e/o con un socio della Società.

f) le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

La recidiva costituisce un'aggravante ed importa l'applicazione di una sanzione più grave.

ARTICOLO 7. IL PROCEDIMENTO PER L'ACCERTAMENTO DELLE SANZIONI

Come già anticipato in premessa, qualunque violazione di quanto previsto al precedente Articolo 2 deve essere segnalata all'Organismo di Vigilanza.

Per quanto riguarda l'accertamento delle violazioni è necessario mantenere la distinzione già chiarita in premessa tra i soggetti legati a ISMETT da un rapporto di lavoro subordinato e le altre categorie di soggetti.

In particolar modo, per i Dipendenti, alla notizia di una violazione del Modello 231, verrà attivata la procedura di accertamento prevista dal CCNL applicabile, informando l'Amministratore Delegato nonché il Direttore Risorse Umane.

Se trattasi di Dipendenti, l'Organismo di Vigilanza informerà inoltre tempestivamente il Capo Dipartimento/Ufficio/Servizio e il Direttore Operativo preposto all'ufficio a cui il Dipendente è addetto.

Se la notizia della violazione del Modello 231 dovesse riguardare un Apicale diverso dall'Amministratore Delegato, l'Organismo di Vigilanza informerà tempestivamente l'Amministratore Delegato. Ove la segnalazione dovesse riguardare l'Amministratore Delegato, l'Organismo di Vigilanza informerà tempestivamente l'Amministratore Delegato e il VP Compliance & Ethics di UPMC International, quale soggetto responsabile della sua individuazione.

Completata la procedura di accertamento, l'Organismo di Vigilanza informerà di quanto occorso il Consiglio d'Amministrazione e il Collegio Sindacale della Società.

Nel caso in cui, a seguito della procedura di accertamento, venga accertata la violazione del Modello 231, l'Organismo di Vigilanza individuerà di concerto con l'organo competente della Società la sanzione disciplinare applicabile e proporzionata alla gravità della violazione.

L'Organismo di Vigilanza ha l'onere di verificare la concreta applicazione della stessa.

Laddove gli organi competenti della Società non ritengano di dare corso alla segnalazione ricevuta da parte dell'Organismo di Vigilanza e di irrogare conseguenti sanzioni, dovranno comunicare all'Organismo di Vigilanza il proprio motivato diniego scritto, giustificando le ragioni della propria scelta, informandone anche il Consiglio d'Amministrazione della Società.

ARTICOLO 8. MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE

Alla notizia di violazione delle disposizioni del Modello 231 o del Codice Etico e di Condotta da parte dei membri del Consiglio d'Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Collegio Sindacale e la residua parte del Consiglio d'Amministrazione.

I membri del Collegio Sindacale e del Consiglio d'Amministrazione potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge, anche con applicazione analogica delle sanzioni previste per i Dipendenti, compresa la revoca delle eventuali deleghe attribuite al membro o ai membri responsabili della violazione.

ARTICOLO 9. MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI

Alla notizia di violazione delle disposizioni del Modello 231 o del Codice Etico e di Condotta, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio d'Amministrazione.

I membri del Collegio Sindacale e del Consiglio d'Amministrazione potranno così assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

ARTICOLO 10. MISURE DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI E TERZI

Qualsiasi comportamento posto in essere da Collaboratori e Terzi che intrattengono rapporti con la Società, in contrasto con le regole che compongono il Modello 231 o il Codice Etico e di Condotta poste dalla Società a presidio del rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. n. 231/2001 o dalla normativa in materia di anticorruzione, potrà determinare, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti, l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale con la risoluzione del rapporto contrattuale, fatte inoltre salve eventuali richieste di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società o ad altre società del gruppo cui appartiene.

Tali comportamenti verranno integralmente valutati dall'Organismo di Vigilanza che, sentito il parere del Responsabile della Funzione/Direzione che ha richiesto l'intervento del professionista e previa diffida dell'interessato, riferirà tempestivamente e per iscritto al Direttore d'Istituto e, nei casi ritenuti più gravi, al Consiglio d'Amministrazione nel suo complesso.