CODICE DISCIPLINARE

CENTRO DI MEDICINA NUCLEARE N. 1 S.R.L.

INDICE

IL SISTEMA DISCIPLINARE

<i>1. Premessa.....</i>	<i>p. 1</i>
-------------------------	-------------

I DESTINATARI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

<i>2. Gli Amministratori ed i Sindaci.....</i>	<i>p. 3</i>
<i>2.1. Gli altri Soggetti in posizione Apicale.....</i>	<i>p. 3</i>
<i>2.2. I Dipendenti.....</i>	<i>p. 4</i>
<i>2.3. Gli Altri Soggetti tenuti al rispetto del Sistema Disciplinare.....</i>	<i>p. 4</i>

LE VIOLAZIONI

<i>3. Le condotte rilevanti.....</i>	<i>p. 6</i>
--------------------------------------	-------------

LE SANZIONI

<i>4. Premessa.....</i>	<i>p. 8</i>
<i>4.1. Le sanzioni nei confronti degli Amministratori, dei Sindaci e dei Revisori.....</i>	<i>p. 9</i>
<i>4.2. Le sanzioni nei confronti dei Dirigenti e degli Altri Soggetti Apicali.....</i>	<i>p. 10</i>
<i>4.3. Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti.....</i>	<i>p. 10</i>
<i>4.4. Le sanzioni nei confronti degli Altri Destinatari.....</i>	<i>p. 11</i>

IL PROCEDIMENTO SANZIONATORIO

<i>5. Premessa.....</i>	<i>p. 13</i>
<i>5.1. Il procedimento nei confronti degli Amministratori, Sindaci, Dirigenti e degli Altri</i>	<i>Soggetti</i>
<i>Apicali.....</i>	<i>p. 14</i>
<i>5.2. Il procedimento nei confronti dei Dipendenti.....</i>	<i>p. 16</i>

II SISTEMA DISCIPLINARE

1. Premessa

Il Centro di Medicina Nucleare N.1 S.r.l. ai sensi degli artt. 6, comma 2, lett. e) e 7, comma 4, lett. b) del D.lgs. n. 231/2001, prevede la costituzione di un Sistema Disciplinare all'interno della propria compagini societarie.

In particolare, tale Sistema rappresenta uno dei pilastri fondamentali per la concreta ed efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, prevedendone le idonee sanzioni per il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

L'importanza di tale assetto viene, inoltre, ribadita dalle stesse Linee Guida di Confindustria le quali non sono né hanno riconosciuto l'irrinunciabilità ma ne hanno anche prescritto un contenuto minimo.

Infatti, il sistema disciplinare deve rivolgersi tanto ai lavoratori Dipendenti quanto agli Amministratori ed ai Sindaci, nonché ai soggetti in posizione apicale in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di un'unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo dell'Ente.

L'applicazione delle sanzioni, prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e le procedure interne costituiscono regole vincolanti per i destinatari, la cui violazione deve, al fine di ottemperare i dettami del D.lgs. n. 231/2001, essere sanzionata indipendentemente

dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso, in virtù, anche, dei principi di tempestività e immediatezza della sanzione.

Ancora, le previsioni contenute nel Sistema Disciplinare non precludono la facoltà dei soggetti destinatari di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione avverso il provvedimento disciplinare come disciplinato dalle norme di legge, dai regolamenti, nonché dalle contrattazioni collettive di categoria.

Il Centro di Medicina Nucleare N.1 S.r.l. al fine di ottimizzare i processi lavorativi e di contenere al minimo le anomalie di processo, è sempre costantemente impegnato a seguire in modo accurato e puntuale l'attività lavorativa del Personale di ogni ordine e grado per assicurare sempre un clima di consapevolezza dei doveri che concorrono al formare la sfera professionale di ciascuno, nel tentativo di prevenire, per quanto possibile, e comunque di circoscrivere al minimo, le irregolarità di sistema e, conseguentemente, i propri interventi di carattere disciplinare.

I DESTINATARI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

2. *Gli Amministratori ed i Sindaci*

I principi e le procedure contenute all'interno del Modello Organizzativo devono essere rispettati, ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. a) del D.lgs. n. 231/2001, in primo luogo, dai soggetti che rivestono in seno alle singole organizzazioni societarie una posizione apicali o di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o un sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché i soggetti che svolgono di fatto la gestione il controllo dell'Ente.

Tale norma individua, *in primis*, tra i soggetti obbligati a rispettare il Modello di Organizzazione, gli Amministratori e i Sindaci i quali sono preposti, proprio in virtù delle loro qualifiche, a gestire e a decidere l'andamento delle singole politiche aziendali, nonché a far in modo che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sia concretamente attuato.

2.1. *Gli Altri Soggetti in posizione Apicale*

L'art. 5, comma 1, lett. a) del D.lgs. n. 231/2001 prevede che la responsabilità per un'inesatta politica societaria, non rispettosa dei dettami costituiti attraverso il Modello Organizzativo oltre ai soggetti che rivestono la qualifica di Amministratori e Sindaci, si estenda anche ai soggetti che sostanzialmente svolgono una funzione apicale, ovvero di indirizzo e coordinamento della politica aziendale (es.: Direttori, Dirigenti, etc.).

Tali soggetti possono essere legati alla società sia da un rapporto di lavoro subordinato, sia da altri rapporti aventi natura privatistica (es.: mandato, agenzia, etc.).

2.2. I Dipendenti

Assume rilevanza, ai fini del presente Sistema Disciplinare, la posizione di tutti i dipendenti del Centro di Medicina Nucleare N.1 S.r.l., indipendentemente dal singolo contratto applicato, dalla qualifica e/o inquadramento aziendale riconosciuto (es.: dirigenti non apicali, quadri, impiegati, operai, etc.).

2.3. Gli Altri Soggetti tenuti al rispetto del Sistema Disciplinare

Il presente Sistema Disciplinare svolge anche la funzione di sanzionare le violazioni del Modello Organizzativo di Gestione e Controllo commesse da soggetti diversi da quelli sin qui indicati.

Si tratta, nello specifico, di tutti quei soggetti che sono comunque tenuti al rispetto dei dettami del Modello in virtù della funzione, dirette o indirette, svolta in relazione alle singole strutture societarie ed organizzative, ovvero:

- Coloro che intrattengono con il Centro di Medicina Nucleare N.1 S.r.l. un rapporto di lavoro di natura non subordinata (es.: Consulenti).
- I collaboratori a qualsiasi titolo;

- Coloro che agiscono, a qualunque titolo, per nome e per conto e del Centro di Medicina Nucleare N.1 S.r.l.;
- I Contraenti, i *partner*, etc.

LE VIOLAZIONI

3. Le condotte rilevanti

Il Centro di Medicina Nucleare N.1 S.r.l., nel rispetto delle singole Contrattazioni Collettive, stabilisce che costituiscono violazioni del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, ai fini disciplinari, tutte le condotte, commissive omissive, dolose o colpose, che siano idonee a ledere l'efficacia del Modello quali strumenti di prevenzione dei rischi ex D.lgs. n. 231/2001.

Nel rispetto delle norme di legge, dei regolamenti, nonché dei principi di legalità, proporzionalità delle sanzioni, e tenuto conto di tutti gli elementi e/o circostanze che gravitano intorno ai comportamenti contrari alle normative trascritte nel Modello, si prevede un ordine crescente di gravità a seconda che la violazione sia dolosa oppure colposa:

➤ In riferimento ai **reati dolosi**:

- 1) Violazioni realizzate nell'ambito delle attività "Sensibili" nelle "aree a rischio reato" identificate nella Parte Speciale I e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi **n.n. 3 e 4**;
- 2) Violazioni realizzate nell'ambito delle attività "Sensibili" nei "Protocolli di Controllo Interno" identificati nella Parte Speciale I e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi **n.n. 3 e 4**;

- 3) Violazione idonee ad integrare il solo elemento oggettivo (il fatto) di uno dei reati previsti dal D.lgs. n. 231/2001;
- 4) Commissione di uno dei reati previsti dal D.lgs. n. 231/2001, o comunque qualora sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità amministrativa gli Enti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001.

➤ In riferimento ai **reati colposi**:

- 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, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successi **n.n. 6,7 e 8**;
- 6) Quando la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore, e sempre che non ricorrano le condizioni previste nei successivi **n.n. 7 e 8**;
- 7) Quando la violazione determini una lesione, qualificabile come grave ai sensi dell'art. 583, co. 1, c.p., all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra la condizione prevista al successivo **n.n. 8**;
- 8) Quando la violazione determini una lesione, qualificabile come gravissima ai sensi dell'art. 583, co. 2, c.p., all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

LE SANZIONI

4. Premessa

Nel presente capitolo sono indicate le sanzioni irrogate a fronte dell'accertamento di una delle violazioni di cui al precedente paragrafo.

Il Centro di Medicina Nucleare N.1 S.r.l. applica i dovuti provvedimenti nel rispetto del relativo procedimento di irrogazione, dei principi di proporzionalità e di adeguatezza nonché delle norme rinvenibili nella Contrattazione Collettiva ove applicabili.

Ciò posto, avranno rilievo i seguenti elementi:

- La gravità della condotta o dell'evento che il soggetto ha determinato;
- La tipologia della violazione compiuta;
- Le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta;
- Le estrinsecazioni della condotta;
- L'eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta con relativo aumento della sanzione prevista per la violazione più grave;
- L'eventuale concorso di più soggetti alla commissione della violazione;
- L'eventuale recidività dell'autore della sanzione.

4.1. Le sanzioni nei confronti degli Amministratori, dei Sindaci e dei Revisori

Nell'eventualità che sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel precedente capitolo da parte di un Amministratore, di un Sindaco o dei Revisori, il Centro di Medicina Nucleare N.1 S.r.l. applicano le seguenti sanzioni:

- Il richiamo scritto;
- La diffida al puntuale rispetto del Modello Organizzativo di Gestione e Controllo;
- La decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo previsto in favore del Revisore fino al 50%;
- La revoca dell'incarico.

Nello specifico:

- Per le violazioni di cui ai numeri **1** e **5**, sarà applicata la sanzione del richiamo scritto o della diffida al rispetto delle previsioni contenute nel Modello Organizzativo di Gestione e Controllo;
- Per le violazioni ai numeri **2** e **6**, sarà applicabile la sanzione della diffida al rispetto delle previsioni contenute nel Modello Organizzativo di Gestione e Controllo, ovvero della decurtazione degli emolumenti fino al 50%;
- Per le violazioni ai numeri **3** e **7**, sarà applicata la sanzione della decurtazione degli emolumenti ovvero della revoca dell'incarico;
- Per le violazioni ai numeri **4** e **8**, sarà applicata la sanzione della revoca dell'incarico.

4.2. Le sanzioni nei confronti dei Dirigenti e degli Altri Soggetti Apicali

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel precedente capitolo da parte di un Dirigente saranno applicate le sanzioni mutuate da quelle applicabili agli altri dipendenti, salvo le eventuali diverse previsioni nell'ambito della Contrattazione Collettiva applicabile.

Viceversa, se la violazione sia stata commessa da Altri Soggetti Apicali troveranno applicazione le sanzioni previste per gli Amministratori, Sindaci ed il Revisore.

4.3. Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel precedente capitolo da parte di un soggetto qualificabile come Dipendente, il Centro di Medicina Nucleare N.1 S.r.l. applicano le seguenti sanzioni:

- Richiamo verbale;
- Ammonizione scritta;
- Multa non superiore a tre retribuzioni;
- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di tre giorni;
- Licenziamento con preavviso;
- Licenziamento senza preavviso.

Nello specifico:

- Per le violazioni di cui ai numeri **1** e **5** sarà applicabile la sanzione del richiamo verbale o dell'ammonizione;
- Per le violazioni di cui ai numeri **2** e **6** sarà applicabile la sanzione dell'ammonizione scritta, della sospensione o della multa;
- Per le violazioni di cui ai numeri **3** e **7** sarà applicabile la sanzione della sospensione ovvero del licenziamento con preavviso;
- Per le violazioni di cui ai numeri **4** e **8** sarà applicabile la sanzione del licenziamento senza preavviso.

Nell'eventualità in cui l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il Dipendente potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento dell'irrogazione della sanzione.

4.4. Le sanzioni nei confronti degli Altri Destinatari

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel precedente capitolo da parte di un Altro Destinatario, il Centro di Medicina Nucleare N.1 S.r.l. applica le seguenti sanzioni:

- La diffida al preciso ed efficace rispetto del Modello Organizzativo che, qualora non avvenisse, corrisponderà all'irrogazione di una penale commisurata alla violazione ovvero la risoluzione del rapporto negoziale;
- L'applicazione di una penale convenzionalmente prevista pari o inferiore al 30%;
- La risoluzione immediata del rapporto negoziale.

In particolare:

- In caso di violazioni di cui ai numeri **1, 2, 5 e 6** sarà applicata la sanzione della diffida ovvero quella della penale commisurata a seconda della gravità della violazione;
- In caso di violazioni di cui ai numeri **3 e 7** sarà applicata la sanzione della penale convenzionalmente prevista pari o inferiore al 30%;
- In caso di violazioni di cui ai numeri **4 e 8** sarà applicabile la sanzione della risoluzione del contratto.

Nel caso in cui le violazioni previste siano commesse da lavoratori somministrati ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere o di servizi, le sanzioni verranno applicate, all'esito di un accertamento positivo sulle stesse da parte del lavoratore, nei confronti del somministratore o dell'appaltatore.

IL PROCEDIMENTO SANZIONATORIO

5. Premessa

Il Centro di Medicina Nucleare N.1 S.r.l. ritiene opportuno delineare il procedimento di irrogazione delle sanzioni con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari, indicando, per ognuna di esse:

- La fase della contestazione della violazione;
- La fase di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.

Nello specifico, il procedimento di erogazione della Sanzione Disciplinare ha inizio sia con una segnalazione, anche anonima, fatta agli organi aziendali competenti (Amministrazione, Direzione, etc.), i quali dovranno darne comunque pronta comunicazione al proprio Organismo di Vigilanza, che nel corso dell'attività ispettiva e di verifica che l'O.d.V. già compie di sua iniziativa.

Dopo il ricevimento della segnalazione l'Organismo di Vigilanza avvia una procedura di verifica e controllo sulla possibile infrazione al Modello Organizzativo.

Al termine della procedura, se la verifica ha dato esito positivo, accertando quindi la sussistenza dell'infrazione, l'Organismo di Vigilanza segnala la violazione agli organi aziendali competenti i quali svolgeranno una seconda verifica sulla condotta contestata e al cui termine, qualora sussistano i requisiti e le condizioni, potranno erogare le relative sanzioni.

All'opposto, se la valutazione dell'Organismo di Vigilanza fosse negativa, gli stessi valuteranno l'eventuale rilevanza della condotta, oggetto della segnalazione, rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili trasmettendo, in caso di esito positivo, le risultanze agli organi aziendali competenti; viceversa, in caso di esito negativo archiveranno la procedura.

5.1. Il procedimento nei confronti degli Amministratori, Sindaci, Dirigenti e degli Altri Soggetti Apicali

Qualora si riscontri la violazione del Modello Organizzativo da parte di un soggetto che riveste la carica di Amministratore, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio dei Soci ed al Collegio Sindacale una relazione contenente:

- La descrizione della condotta contestata;
- L'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere violate;
- Gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- Gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- Una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro quindici giorni dall'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza il Consiglio dei Soci convoca il soggetto indicato come responsabile della violazione.

Nello specifico la convocazione deve:

- Essere effettuata per iscritto;

- Contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello Organizzativo oggetto di violazione;
- Indicare la data della riunione, con l'avviso all'interessato della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni sia scritte e sia verbali.

In occasione della riunione del Consiglio dei Soci, a cui è invitato a parteciparvi l'Organismo di Vigilanza, viene disposta l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate anche in forma di memorie e l'espletamento degli eventuali ed ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

A seguito di tali documentazioni il Consiglio dei Soci determina la sanzione ritenuta applicabile, motivandola indipendentemente dall'eventuale dissenso dell'Organismo di Vigilanza.

Tale *iter* procedurale trova anche applicazione qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un componente del Collegio Sindacale, di un Dirigente o di Altro Soggetto Apicale, nei limiti consentiti dalle norme applicabili.

Infine, fermo restando la facoltà di adire l'Autorità Giudiziaria, il soggetto ritenuto responsabile della violazione può promuovere, nei termini previsti dalla normativa e dalla regolamentazione eventualmente applicabile, la costituzione di un Collegio di conciliazione ed arbitrato, secondo quanto previsto dalla Contrattazione Collettiva applicabile al caso concreto restando, in tal modo, sospesa la sanzione disciplinare fino alla pronuncia del Collegio.

5.2. Il procedimento nei confronti dei Dipendenti

Nell'eventualità in cui si riscontri la violazione del Modello da parte di un Dipendente, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle previsioni previsti dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, nonché dei Contratti Collettivi applicabili.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza trasmette all'Amministratore Unico, al Consiglio dei Soci e al Collegio Sindacale una relazione contenente:

- La descrizione della condotta contestata;
- L'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere violate;
- Gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- Gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- Una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Il Centro di Medicina Nucleare N.1 S.r.l., nella persona del proprio legale rappresentante contesta tempestivamente, nel rispetto delle normative vigenti, la violazione constatata dall'Organismo di Vigilanza nell'esercizio delle proprie attività ispettive, al Dirigente di riferimento.

Tale contestazione deve contenere:

- La precisa e puntuale indicazione della/e condotta/e contestata/e, insieme alle previsioni violate del Modello;
- L'avvio della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro otto giorni dalla ricezione della comunicazione, nonché di richiedere l'intervento del rappresentante dell'Associazione Sindacale cui il Dipendente aderisce o conferisce mandato.

In seguito alle eventuali controdeduzioni del Dipendente interessato, il legale rappresentante della Società si pronuncia in ordine alla determinazione ed all'applicazione della sanzione, motivandola indipendentemente dall'eventuale dissenso dell'Organismo di Vigilanza.

I provvedimenti disciplinari non possono essere comminati prima che siano decorsi i termini previsti dalla normativa e dalla regolamentazione eventualmente applicabile dalla ricezione della contestazione da parte del Dipendente interessato ed inoltre, devono essere notificati a quest'ultimo, a cura del legale rappresentante della Società non oltre i termini previsti dalla normativa e dalla regolamentazione eventualmente applicabile dopo la formulazione delle deduzioni e/o delle giustificazioni scritte.

Infine, anche in tal caso resta ferma la facoltà per il Dipendente di adire l'Autorità Giudiziaria, potendo, inoltre, promuovere nei termini previsti dalla normativa e dalla regolamentazione eventualmente applicabile, la costituzione di un Collegio di conciliazione ed arbitrato, secondo quanto previsto dalla Contrattazione Collettiva applicabile al caso concreto restando, in tal modo, sospesa la sanzione disciplinare fino alla pronuncia del Collegio