

# **Azienda Sanitaria Locale di Viterbo**

**REGOLAMENTO DI DISCIPLINA PER IL PERSONALE  
CON QUALIFICA DIRIGENZIALE**

**(Allegato A - deliberazione n. 329 del 3 Marzo 2016)**

ALLEGATO A

# **Azienda Sanitaria Locale di Viterbo**

**REGOLAMENTO DI DISCIPLINA PER IL PERSONALE  
CON QUALIFICA DIRIGENZIALE**

## INDICE

Norme di Richiamo.....	PAG.4
ART.1-Oggetto .....	PAG.4
ART. 2 – Obblighi del dirigente.....	PAG.4
ART. 3 -Segnalazione .....	PAG.5
ART. 4-Responsabilità disciplinare .....	PAG.6
ART. 5 - Criteri generali relativi alla tipologia ed entità delle sanzioni .....	PAG.6
ART. 6 -Censura scritta e multa da € 200 a € 500 .....	PAG.7
ART. 7 -Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15giorni .....	PAG.7
ART. 8 - Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 mesi con mancata attribuzione della retribuzione di risultato .....	PAG.8
ART. 9 -Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni ad un massimo di 3 mesi .....	PAG.8
ART. 10 -Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni ad un massimo di 6 mesi .....	PAG.9
ART.11- Disposizioni comuni ai casi di sospensione dal servizio .....	PAG.10
ART. 12 - Licenziamento con preavviso .....	PAG.10
ART. 13 - Licenziamento senza preavviso .....	PAG. 11
ART. 14-False attestazioni o certificazioni .....	PAG. 12
ART. 15 - Contestazione di fatti per cui sono previste sanzioni fino alla sospensione dal servizio per non più di 10 giorni .....	PAG.12
ART. 16 - Contestazione di fatti per cui sono previste sanzioni superiori alla sospensione dal servizio fino a 10 giorni .....	PAG.13
ART. 17 - Disposizioni comuni .....	PAG. 14
ART. 18 - Titolarità del potere disciplinare .....	PAG. 14

ART. 19 - U.P.D.- Composizione e funzionamento .....	PAG.15
ART. 20 - Incompatibilità e Ricusazione .....	PAG. 15
ART.21- Consulente Tecnico .....	PAG. 16
ART. 22 - Decadenza .....	PAG. 16
ART. 23 - Trasferimento o dimissioni del dirigente .....	PAG. 16
ART. 24 -Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare .....	PAG. 17
ART. 25 - Codice disciplinare .....	PAG. 17
ART. 26 - Determinazione concordata della sanzione .....	PAG. 17
ART. 27 - Rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale .....	PAG. 17
ART. 28 -Sospensione cautelare di dipendente sottoposto a procedimento penale .....	PAG. 18
ART. 29 - Comunicazione della sentenza .....	PAG. 19
ART. 30 - La reintegrazione del dipendente illegittimamente licenziato .....	PAG. 19
ART. 31 - L'indennità sostitutiva della reintegrazione .....	PAG. 20
ART. 32 - Abrogazioni .....	PAG. 20
ART. 33 - Impugnazione sanzioni disciplinari .....	PAG. 21
ART. 34 - Limiti alla contrattazione collettiva .....	PAG. 21
ART. 35 - Previsione di procedure di conciliazione non obbligatoria .....	PAG. 21
ART. 36 - Norma transitoria .....	PAG. 21
ART. 37 - Norma di chiusura .....	PAG. 22

## NORME DI RICHIAMO

La materia disciplinare nel pubblico impiego è regolata dal D.Lgs n. 165/2001, come modificato da ultimo, dal D.Lgs n. 150/2009 (Riforma Brunetta), nonché dai contratti collettivi Nazionali di Lavoro. Gli artt. 55 e seguenti del D.Lgs n. 165/2001 ss.mm.ii. dettano disposizioni in materia disciplinare per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni e costituiscono norme imperative, cui non è possibile derogare. In particolare le norme sopra richiamate, applicabili al personale dirigenziale e non, dettano le regole concernenti forme e termini del procedimento disciplinare, rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale, nonché specifiche sanzioni connesse a precise ipotesi di illecito. In ogni caso resta ferma la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile, nei rapporti di lavoro con le pubbliche amministrazioni e, fatte salve le sopra richiamate specifiche disposizioni del D.Lgs n. 165/2001, la definizione della tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni ad opera dei contratti collettivi.

Con riferimento al personale della Sanità, anche per quello appartenente all'Area della Dirigenza, per il quale in passato non era previsto un sistema sanzionatorio articolato, bensì esclusivamente il licenziamento (recesso dell'Azienda dal rapporto di lavoro), con il CCNL del 6.05.2010 "CCNL integrativo del CCNL 17.10.2008", sia per l'Area Medica Veterinaria sia per quella S.P.T.A., sono state introdotte norme in materia di responsabilità disciplinare che regolano il sistema di obblighi e sanzioni.

### ART. 1 OGGETTO

Il presente Regolamento, in attuazione dell'art. 55 bis comma 4 del D.Lgs. 165/2001, costituisce l'atto di individuazione dell'autorità competente per i procedimenti disciplinari riguardanti i dipendenti della ASL di Viterbo a tempo determinato e indeterminato, appartenenti alla Dirigenza Medica e Veterinaria e alla Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnico e Amministrativa del Servizio Sanitario Nazionale.

Le norme del presente Regolamento, unitamente a quanto previsto dal D.Lgs. 165/2001, dal D.Lgs.150/2009, dal CCNL Dirigenza Medica e Veterinaria sottoscritto il 6.5.2010, dal CCNL Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnico e Amministrativa sottoscritto il 6.5.2010 e dai contratti collettivi vigenti, costituiscono la disciplina unica ed esclusiva del procedimento disciplinare relativo al predetto personale dirigenziale e sostituiscono ogni norma regolamentare precedentemente in vigore.

### ART. 2 OBBLIGHI DEL DIRIGENTE

Il dirigente conforma la sua condotta ai principi di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile e contribuisce alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità.

Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti, operando costantemente nel pieno rispetto del Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, allegato al CCNL del 3.11.2005, di cui si impegna a osservare tutte le disposizioni nonché dei codici di comportamento adottati dalla Azienda ai sensi dell'art. 54 comma 5 del D.Lgs. 165/2001.

Il dirigente, tenuto conto della necessità di garantire la migliore qualità del servizio, deve, in particolare:

a) assicurare il rispetto della legge, con riguardo anche alle norme regolatrici del rapporto di lavoro, nonché delle disposizioni contrattuali, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite

- dall' Azienda e perseguire direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti;
- b) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
  - c) nello svolgimento della propria attività, mantenere una condotta unita formata a principi di correttezza e di collaborazione nelle relazioni interpersonali, all'interno dell'Azienda con gli altri dirigenti e con gli addetti alla struttura, astenendosi, in particolare nel rapporto con gli utenti, da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possono nuocere all'immagine dell'Azienda;
  - d) nell'ambito della propria attività, mantenere un comportamento conforme al proprio ruolo, organizzando ed assicurando la presenza in servizio correlata alle esigenze della propria struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, nel rispetto della normativa contrattuale e legislativa vigente;
  - e) astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, dei parenti e degli affini fino al quarto grado e dei conviventi;
  - f) sovrintendere, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto espletamento dell'attività del personale, anche di livello dirigenziale assegnato alla struttura cui è preposto, nonché al rispetto delle norme del codice di comportamento e disciplinare, ivi compresa l'attivazione dell'azione disciplinare, secondo le disposizioni vigenti;
  - g) informare l'Azienda di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale, quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Azienda;
  - h) astenersi dal chiedere o accettare omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e salvo quelli d'uso, purché di modico valore;
  - i) garantire, per quanto nei suoi poteri e nei suoi obblighi, il massimo rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente nell'arco delle 24 ore, nell'ambito delle funzioni assegnate al dirigente, nel rispetto della normativa contrattuale vigente;
  - j) assicurare la massima diligenza nella compilazione e tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;
  - k) rispettare le norme di legge, contrattuali ed aziendali in materia di espletamento dell'attività libero professionale;
  - l) rispettare le leggi vigenti in materia di attestazione di malattia e di certificazione per l'assenza per malattia;
  - m) assolvere diligentemente e prontamente agli obblighi a lui ascrivibili in merito alla certificazione delle assenze per malattia;

Il dirigente è tenuto comunque ad assicurare il rispetto delle norme vigenti in materia di segreto d'ufficio, riservatezza e protezione dei dati personali, trasparenza ed accesso all'attività amministrativa, informazione all'utenza, autocertificazione, protezione degli infortuni e sicurezza sul lavoro, nonché di divieto di fumo.

In materia di incompatibilità resta fermo quanto previsto dall'art. 53 del D.Lgs. 165/2001 anche con riferimento all' Art. 1 comma 60 e segg. della Legge 662/1996.

### ART. 3 SEGNALAZIONE

Ogni dipendente dell'Azienda che venga direttamente o indirettamente o conoscenza di fatti o comportamenti che appaiono disciplinarmente rilevanti o comunque contrari a leggi e/o regolamenti deve informare senza ritardo il responsabile della struttura presso la quale opera il soggetto che ha posto in essere tali fatti o comportamenti.

## ART. 4 RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

La violazione degli obblighi contrattuali da parte dei dirigenti dell'Area Medico-Veterinaria e dell'Area Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa (SPTA) comporta, secondo la gravità dell'infrazione, l'applicazione delle seguenti sanzioni, compiutamente disciplinate negli artt. 8 dei rispettivi CC.CC.NN.LL. 06/05/2010, integrativi dei CC.CC.NN.LL. del 17/10/2008:

- censura scritta;
- multa da € 200,00 a € 500,00;
- sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di sei mesi;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Le sanzioni previste per le varie tipologie di infrazione, individuate dai sopra citati CC.CC.NN.LL., sono applicate secondo i principi e i criteri definiti dagli stessi contratti, nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 55 e seguenti del D.Lgs 165/2001, come modificato dal D.lgs. 150/2009 (c.d. Riforma Brunetta), con particolare riferimento alla regolamentazione del procedimento disciplinare.

L'irrogazione della sanzione:

- ✓ deve basarsi su elementi certi ed obiettivi;
- ✓ deve essere tempestivamente comunicata al dirigente;
- ✓ al fine di garantire la certezza delle situazioni giuridiche, non può essere applicata una sanzione di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal C.C.N.L..

La pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Ente del codice disciplinare, recante l'indicazione delle infrazioni disciplinari e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.

## ART. 5 CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA TIPOLOGIA ED ENTITA' DELLE SANZIONI

Al fine di rispettare i principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:

- l'intenzionalità del comportamento;
- il grado di negligenza dimostrata, tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento;
- la rilevanza dell'infrazione e dell'inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
- le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'Ente;
- l'entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;
- l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso nella violazione di più persone.

La recidiva nelle mancanze, già sanzionate nel biennio di riferimento, cioè entro i due anni con decorrenza di questi dalla data formale dell'irrogazione della sanzione e relativa comunicazione al

dirigente, con sanzioni diverse dal licenziamento, comporta una sanzione di maggiore gravità rispetto a quella ipoteticamente applicabile.

Al dirigente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave, se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

#### ART. 6 CENSURA SCRITTA E MULTA DA €200 A €500

La sanzione disciplinare dal minimo della censura scritta fino alla multa da € 200,00 a € 500,00, ai sensi dell'art. 8, comma 4, dei rispettivi CC.CC.NN.LL. 06/05/10, si applica per:

a) inosservanza della normativa contrattuale e legislativa vigente, nonché delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55 *quater*, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.

*(ovvero falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio, mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia, nel qual caso la sanzione applicabile è il licenziamento);*

b) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza verso i componenti della direzione, gli altri dirigenti, i dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;

c) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;

d) comportamento negligente nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;

e) violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'Ente di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Ente;

f) violazione dell'obbligo di astenersi dal chiedere o accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e fatti salvi quelli d'uso, purché di modico valore;

g) inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, nonché del divieto di fumo, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'azienda o per gli utenti;

h) violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti, ai sensi dell'art. 24 della L. n. 241/1990 e ss.mm.ii., anche se non ne sia derivato danno all'Ente.

L'importo delle multe viene introitato nel bilancio dell'Ente ed è destinato alle attività per la prevenzione al rischio clinico.

#### ART. 7 SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE FINO AD UN MASSIMO DI 15 GIORNI

La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni, ai sensi dell'art. 8, comma 5, dei CC.CC.NN.LL. 06/05/2010, si applica nel caso previsto dall'art. 55 bis, comma 7, del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii, ovvero quando il dirigente, appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell'incolpato in un procedimento disciplinare o ad

una diversa, pur essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per il procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti.

In tal caso il procedimento sanzionatorio rientra nella competenza dell'U.P.D. (Ufficio procedimenti disciplinari), ma il soggetto competente ad assumere le determinazioni conclusive del procedimento disciplinare è il Direttore di Struttura.

#### ART. 8

### SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE FINO AD UN MASSIMO 3 MESI CON MANCATA ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 mesi, con la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo di durata della sospensione, ai sensi dell'art. 8, comma 6, dei CC.CC.NN.LL. 06/05/10, si applica nei due seguenti casi, rispettivamente previsti dall'art. 55 *sexies*, comma 3 e dall'art. 55 *septies*, c-omma 6 del D.lgs. 165/2001 e ss.mm. ii.:

- quando, per omissione o ritardo, da parte del dirigente, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o per valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, sia derivato il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare. In tal caso il procedimento sanzionatorio rientra nella competenza dell'U.P.D" ma il soggetto competente ad assumere le determinazioni conclusive del procedimento disciplinare è il Direttore di Struttura, all'uopo delegato dal Direttore Generale dell'Azienda.
- quando il dirigente ometta di effettuare il dovuto controllo sulle assenze dei dipendenti allo stesso assegnati, al fine di prevenire e contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche.

#### ART. 9

### SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DA UN MINIMO DI 3 GIORNI FINO AD UN MASSIMO DI 3 MESI

La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio, con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi, ai sensi dell'art. 8, comma 7, dei CC.CC.NN.LL. 06/05/10, si applica nel seguente caso previsto dall'art. 55 *sexies*, comma 1, del D.lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.:

- quando l'Azienda venga condannata al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del dirigente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti della stessa Azienda di appartenenza o dai codici di comportamento.

Quanto sopra, salvo che già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare.

Fuori dei casi previsti, nei commi precedenti, il lavoratore, quando cagiona grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale, accertate dall'Ente ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale, è collocato in disponibilità, all'esito del procedimento disciplinare che accerta tale responsabilità, e si

applicano nei suoi confronti le disposizioni di cui all'art. 33, comma 8, e all'art. 34, commi 1,2,3 e 4 del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento. Durante il periodo nel quale è collocato in disponibilità, il lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.

#### ART. 10

#### SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DA UN MINIMO DI 3 GIORNI FINO AD UN MASSIMO DI 6 MESI

La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio, con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 6 mesi, ai sensi dell'art. 8, comma 8, dei CC.CC.NN.LL 06/05/10, si applica nei seguenti casi:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nei precedenti articoli 6, 7, 8 e 9 oppure quando le stesse mancanze si caratterizzano per una particolare gravità;
- b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico oppure nei confronti dell'Ente o dei componenti della direzione, degli altri dirigenti o dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- c) manifestazioni offensive nei confronti dell'Ente o dei componenti della direzione, degli altri dirigenti, dei dipendenti o di terzi, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della L. n. 300/70;
- d) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte del personale dipendente, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55 *sexies*, comma 3, del D.Lgs. 165/2001 (ovvero il caso in cui si verifichi il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, per omissione o ritardo, da parte del dirigente, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o per valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare);
- e) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-*quater*, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii., (ovvero assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione) assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dirigente, agli eventuali danni causati all'azienda, agli utenti o ai terzi;
- f) occultamento da parte del dirigente di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Ente o ad esso affidati;
- g) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale;
- h) comportamenti omissivi o mancato rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente, nell'arco delle ventiquattro ore, nell'ambito delle funzioni assegnate e nel rispetto della normativa contrattuale vigente;
- i) comportamento negligente od omissivo nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche, da cui sia derivato un danno per l'Ente o per i terzi;
- j) inosservanza degli obblighi, a lui ascrivibili in merito alla certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia;

- k) qualsiasi comportamento negligente, dal quale sia derivato grave danno all'azienda o a terzi, fatto salvo quanto previsto dall'art. 9;
- l) atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori nei confronti di dirigenti o altri dipendenti.
- m) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.

#### ART. 11

#### DISPOSIZIONI COMUNI AI CASI DI SOSPENSIONE DAL SERVIZIO

In tutti i casi di sospensione di cui agli articoli precedenti, l'Azienda può:

- differire, per un massimo di 30 giorni, rispetto alla conclusione del procedimento disciplinare, la data di esecuzione della sanzione, per documentate esigenze organizzative e funzionali, dirette a garantire la continuità assistenziale.
- trasformare, con provvedimento motivato e previo consenso del dirigente, la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in una sanzione pecuniaria, corrispondente al numero dei giorni di sospensione dell'attività lavorativa, tenendo presente la retribuzione giornaliera di cui all'art. 26 dei CC.CC.NN.LL. del 10 febbraio 2004. Ciò in considerazione della specificità della funzione medica e della funzione sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa, anche con riferimento alla garanzia della continuità assistenziale.

La relativa trattenuta sulla retribuzione è introitata dal bilancio dell'Ente.

Tale facoltà non è ammessa nei casi di sospensione previsti dagli artt. 55 *bis*, comma 7, (rifiuto della collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare procedente), 55 *sexies*, comma 3, (mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo degli atti) e 55 *septies*, comma 6, del D.lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. (mancato controllo delle assenze per malattia dei propri dipendenti).

Le mancanze non espressamente previste negli articoli 6, 7, 8, 9, 10, 12 e 13 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui all'art. 5, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti riportati nell'art. 2, nonché quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dagli articoli precedenti.

#### ART. 12

#### LICENZIAMENTO CON PREAVVISO

Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione del licenziamento con preavviso, ai sensi dell'art. 8, comma 11, dei CC.CC.NN.LL. 06/05/10, si applica nei seguenti casi:

- a) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'Ente;
- b) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'Ente per motivate esigenze di servizio;
- c) reiterazione dell'inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia;
- d) recidiva plurima in una delle mancanze punite con le sanzioni di cui sopra, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio o, comunque, quando le mancanze di cui ai commi precedenti si caratterizzino per una particolare gravità;

e) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti dell'Ente in materia di espletamento di attività libero professionale, ove ne sia seguito grave conflitto di interessi o una forma di concorrenza sleale nei confronti dell'Ente stesso.

Il licenziamento in sede disciplinare è disposto, altresì, nel caso di prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'Ente formula, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, una valutazione di insufficiente rendimento e questo è dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'Ente o dal codice di comportamento.

### ART. 13

#### LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO

Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo. La sanzione del licenziamento senza preavviso, ai sensi dell'art. 8, comma 11, dei CC.CC.NN.LL. 06/05/10, si applica nei seguenti casi:

- a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;
- b) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;
- c) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;
- d) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro;
- e) sentenza definitiva di condanna o di applicazione della pena per il delitto di falsa attestazione della propria presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o di giustificazione dell'assenza mediante una certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia. Ciò comporta anche la sanzione disciplinare radiazione dall'albo. Le medesime sanzioni disciplinari si applicano se il medico, in relazione all'assenza dal servizio, rilascia certificazioni che attestano dati clinici non direttamente constatati né oggettivamente documentati.
- f) gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 28 (Sospensione cautelare in corso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 27, comma 3 (Rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare);
- g) condanna, anche non passata in giudicato, per:
  - i) delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lettera a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e nell'art. 59, comma 1, lettera a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lettera a) e all'art. 316 del codice penale, lettera b) e c), del D. Lgs. n. 267 del 2000 (ovvero peculato, corruzione, concussione e altri reati contro la P.A.);
  - gravi delitti commessi in servizio;
  - delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 97/2001 (ovvero peculato, concussione e altri reati contro la P.A.);
- d) recidiva plurima di sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano anche forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;
- e) recidiva plurima in atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;

f) atti e comportamenti non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, seppur estranei alla prestazione lavorativa, posti in essere anche nei confronti di terzo, di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2119 del codice civile.

#### ART. 14

#### FALSE ATTESTAZIONI O CERTIFICAZIONI

1. Fermo quanto previsto dal codice penale, il dirigente che attesta falsamente la propria presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustifica l'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 400 ad euro 1.600. La medesima pena si applica al medico e a chiunque altro concorre nella commissione del delitto.

2. Nei casi di cui al comma 1, il dirigente, ferme la responsabilità penale e disciplinare e le relative sanzioni, è obbligato a risarcire il danno patrimoniale, pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione, nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione, nonché il danno all'immagine subiti dall'amministrazione.

#### ART. 15

#### CONTESTAZIONE DI FATTI PER CUI SONO PREVISTE SANZIONI FINO ALLA SOSPENSIONE DAL SERVIZIO PER NON PIU' DI 10 GIORNI

Il responsabile della struttura in cui il dirigente lavora, anche in posizione di comando o fuori ruolo, quando ha notizia di comportamenti punibili con sanzioni fino alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per non più di dieci giorni, senza indugio, e comunque non oltre 20 giorni, contesta per iscritto l'addebito al dirigente stesso e lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno dieci giorni, con l'eventuale assistenza di un procuratore o di un rappresentante dell'associazione sindacale, cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

Per responsabile della struttura in cui il dirigente lavora si intende il Dirigente Responsabile dell'Unità Operativa di appartenenza.

Se il Dirigente da sottoporre a procedimento disciplinare è:

Un Dirigente dell'U.O.C. o di U.O.S.D. il responsabile è il Direttore di U.O.C. o di U.O.S.D.;

il Direttore di U.O.C. il responsabile è il Direttore di Dipartimento e/o il Direttore di Area;

il Direttore di Dipartimento Sanitario, il responsabile è il Direttore Sanitario Aziendale;

il Direttore di Dipartimento o Area Amministrativa, il responsabile è il Direttore Amministrativo Aziendale;

il Direttore di UOSD è giudicato dal Direttore di Dipartimento cui la UOSD afferisce, nel caso in cui non è presente il Direttore di Dipartimento la responsabilità disciplinare è esercitata dal Direttore Amministrativo o Direttore Sanitario a secondo dell'area professionale o ruolo di appartenenza;

Oltre al Dirigente responsabile gerarchicamente superiore, il procedimento può essere attivato anche dai Dirigenti che svolgono funzioni trasversali a più Unità Operative, limitatamente ai fatti rientranti nelle specifiche competenze loro attribuite.

Si precisa, inoltre, che il Responsabile delle professioni sanitarie è giudicato dal Direttore Sanitario aziendale;

Entro il termine fissato, il dirigente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa.

Per grave ed oggettivo impedimento si intende uno status tale da impedire l'esercizio del diritto di difesa, anche tramite un proprio rappresentante o la produzione di memorie scritte.

Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, il responsabile della struttura conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito.

In caso di differimento superiore a dieci giorni del termine a difesa, per impedimento del dirigente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente.

Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento.

La violazione dei termini sopra indicati, data la loro perentorietà, comporta, per l'Ente, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dirigente, dall'esercizio del diritto di difesa.

Il responsabile della struttura in cui il dirigente lavora, se la sanzione da applicare è più grave, come previsto trasmette gli atti, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, all'Ufficio Procedimenti Disciplinari, dandone comunicazione all'interessato. Tale termine non è perentorio, ma è comunque applicato nel rispetto dei principi di tempestività ed immediatezza, che consentano la certezza delle situazioni giuridiche.

I fatti contestati si devono riferire, per quanto possibile, a situazioni circostanziate e dimostrabili, pena l'impossibilità di avviare il procedimento disciplinare.

I reclami presentati in forma anonima dagli utenti non sono idonei ad avviare un procedimento disciplinare.

Il provvedimento di irrogazione della sanzione deve essere adeguatamente motivato e notificato al dirigente. Una copia dello stesso viene trasmessa al Servizio Personale, per l'inserimento nel fascicolo personale del dipendente e per gli adempimenti di competenza.

#### ART. 16

#### CONTESTAZIONE DI FATTI PER CUI SONO PREVISTE SANZIONI SUPERIORI ALLA SOSPENSIONE DAL SERVIZIO FINO A 10 GIORNI

L'U.P.D., ricevuta la notizia dell'infrazione dal responsabile della struttura, che ritiene applicabile una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni, applica la stessa procedura di cui all'articolo precedente, ma con termini pari al doppio di quelli ivi stabiliti. Pertanto, l'U.P.D. contesta l'addebito entro 40 giorni, convoca il dirigente per il contraddittorio con un preavviso di almeno 20 giorni e conclude il procedimento entro 120 giorni.

Il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi dal responsabile della struttura o dalla data nella quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione (l'UPD si attiva infatti non solo nei casi in cui pervenga la segnalazione del responsabile della struttura, ma anche nelle ipotesi in cui lo stesso abbia altrimenti acquisito notizia dell'infrazione), mentre la decorrenza del termine per la conclusione del procedimento resta comunque fissata alla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dirigente lavora. La violazione dei suddetti termini, perentori, comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dirigente, dall'esercizio del diritto di difesa.

Il provvedimento di irrogazione della sanzione deve essere adeguatamente motivato e notificato al dirigente e, per conoscenza, al Dirigente Responsabile di competenza.

Una copia del provvedimento con cui viene irrogata la sanzione viene trasmessa al Servizio Personale, per l'inserimento nel fascicolo personale del dipendente e per gli adempimenti di competenza.

Qualora l'D.P.D., all'esito dell'istruttoria, ritenga applicabile una sanzione inferiore alla sospensione dal servizio per più di dieci giorni, la irroga direttamente, senza dover rimettere gli atti al Responsabile della struttura in cui il dirigente lavora.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi due anni dalla loro applicazione.

## ART. 17 DISPOSIZIONI COMUNI

Tutti i provvedimenti di irrogazione di sanzioni disciplinari, sia del dirigente responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, che dell'U.P.D., ferma restando la loro immediata efficacia, vanno trasmessi alla Direzione Generale per la formalizzazione dell'atto di recepimento.

Ogni comunicazione al dirigente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui lo stesso disponga di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, il dirigente può indicare, altresì, un numero di fax, di cui egli o il suo procuratore abbia la disponibilità. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o del fax ed altresì della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Il dirigente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento.

Nel corso dell'istruttoria, il responsabile della struttura o l'U.P.D. possono acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento, né il differimento dei relativi termini.

Il licenziamento in sede disciplinare è disposto, altresì, nel caso di prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'Ente formula, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, una valutazione di insufficiente rendimento e questo è dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'Ente o dal codice di comportamento.

## ART. 18 TITOLARITA' DEL POTERE DISCIPLINARE

Per le infrazioni di minore gravità per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, titolare del potere disciplinare è, ai sensi dell'art. 55 *bis*, comma 2 del D.Lgs. 165/2001, il dirigente responsabile della struttura, con qualifica dirigenziale, in cui il dipendente lavora. Per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi di quelle indicate nel primo periodo, il procedimento disciplinare viene svolto dall'Ufficio Disciplinare.

Nei casi stabiliti dall'art. 55 comma 4 del D.Lgs. 165/2001 soggetto competente ad assumere le determinazioni conclusive del procedimento disciplinare è il Direttore Generale.

ART. 19  
U.P.D. COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.) è costituito da tre componenti effettivi, tra cui il Presidente e tre componenti supplenti, individuati dal Direttore Generale, nel rispetto del principio della pari opportunità, garantendo comunque la rappresentanza di tutte e due le aree di contrattazione, ovvero Dirigenza Medico-Veterinaria e Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa, secondo criteri idonei a garantire l'indipendenza, l'imparzialità, l'integrità e la professionalità dell'ufficio stesso.

Di ogni seduta viene redatto apposito verbale.

L'U.P.D. decide a maggioranza ed a scrutinio palese. In caso di parità prevale il voto del Presidente.

I membri supplenti intervengono alle sedute, solo in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari.

Valgono, per i componenti dell' U.P.D., le facoltà di astensione e ricusazione di cui al successivo articolo, fermo restando che l'aver attivato l'azione disciplinare comporta l'obbligo di astensione.

L'U.P.D., in presenza di fatti segnalati che esulano dalla stretta sfera di competenza giuridico-amministrativa, è tenuto ad avvalersi dei consulenti tecnici di riferimento, di cui all'articolo 21.

L'U.P.D. dura in carica tre anni.

I componenti dell'U.P.D. possono dimettersi dall'incarico prima della scadenza naturale, con comunicazione da inoltrare al Presidente dell'U.P.D. ed al Direttore Generale. Le dimissioni accettate hanno effetto a partire dalla nomina del nuovo componente designato dal Direttore Generale.

Una volta investito del procedimento, l'U.P.D. rimane competente fino alla definizione dello stesso, anche oltre il termine di scadenza dell'organo.

L'U.P.D. opera nel rispetto della normativa contrattuale ed assume, in totale autonomia, ogni decisione finalizzata all'adozione del provvedimento finale.

L'U.P.D., quale organo perfetto, opera validamente solo con l'intervento di tutti i componenti.

In caso di dimissioni, morte o decadenza di uno dei membri, si provvede alla sostituzione entro 30 giorni. Tali impedimenti non interrompono la decorrenza del termine di conclusione del procedimento.

Per i procedimenti disciplinari di competenza del Dirigente Responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, l'U.P.D. assicura comunque attività di supporto e consulenza.

ART. 20  
INCOMPATIBILITA' E RICUSAZIONE

1. Non possono far parte dell'Ufficio Disciplinare i componenti che:

- siano parenti od affini entro il quarto grado del dirigente sottoposto a procedimento disciplinare;
- abbiano operato la segnalazione;
- siano stati istruttori o consulenti.

2. Il componente può essere ricusato:

- a. se ha interesse personale nel procedimento o se il dirigente da giudicare è debitore o creditore di lui, del coniuge o dei figli;
- b. se ha dato consiglio o manifestato il suo parere sull'oggetto del procedimento fuori dall'esercizio delle sue funzioni;
- c. se vi è un'inimicizia grave fra lui o alcuni dei suoi prossimi congiunti ed il dirigente sottoposto a procedimento disciplinare;
- d. se qualcuno dei prossimi congiunti di lui o del coniuge è offeso dall'infrazione disciplinare.

3. La ricusazione è proposta dal dirigente sottoposto al giudizio disciplinare, antecedentemente alla prima seduta, con dichiarazione indirizzata al Presidente dell'Ufficio Disciplinare oppure, a pena di decadenza, in apertura della prima seduta di audizione del dipendente.
4. Sull'istanza di ricusazione dei componenti decide in via definitiva il Presidente dell'Ufficio Disciplinare, sentito il ricusato. In caso di ricusazione subentra automaticamente il componente supplente.
5. Il Presidente dell'Ufficio Disciplinare e i suoi componenti ricusabili hanno l'obbligo di astenersi anche qualora non sia proposta istanza di ricusazione.

#### ART. 21 CONSULENTE TECNICO

Qualora durante la fase istruttoria si renda necessario acquisire dati e nozioni di carattere tecnico, l'U.P.D. nomina un consulente tecnico cui affida specifici incarichi, dandone avviso al dipendente interessato.

Il consulente tecnico viene scelto discrezionalmente, in relazione alle particolari capacità professionali richieste dal caso specifico.

Valgono per il consulente tecnico le norme relative all'astensione ed alla ricusazione dei componenti dell'U.P.D., di cui all'articolo 20.

L'istanza di ricusazione è proposta per iscritto al Presidente dell'Ufficio, che decide in via definitiva, sentito il consulente ricusato, entro 5 giorni dalla presentazione.

Il consulente tecnico esercita le stesse facoltà dei componenti l'U.P.D.

Il consulente, oltre a svolgere le particolari indagini affidategli, ha facoltà di assistere all'assunzione dei mezzi di prova e di porre domande ai testimoni ed ai terzi.

#### ART. 22 DECADENZA

Il componente l'U.P.D. decade di diritto dall'incarico, qualora venga egli stesso sottoposto a procedimento disciplinare o nel caso di cessazione del rapporto d'impiego.

#### ART. 23 TRASFERIMENTO O DIMISSIONI DEL DIRIGENTE

In caso di trasferimento del dirigente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso o la sanzione è applicata presso quest'ultima.

In tali casi i termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento, se ancora pendenti, sono interrotti e riprendono a decorrere alla data del trasferimento.

In caso di dimissioni del dirigente, se per l'infrazione commessa è prevista la sanzione del licenziamento o se comunque è stata disposta la sospensione cautelare dal servizio, il procedimento disciplinare ha egualmente corso, secondo l'ordinaria procedura e le determinazioni, conclusive sono assunte, ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

**ART. 24****SOSPENSIONE CAUTELARE IN CORSO DI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE**

Qualora il titolare dell'azione disciplinare, (Dirigente Responsabile di Struttura avente qualifica dirigenziale e UPD), riscontri la necessità di espletare accertamenti sui fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare e punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro del dipendente medesimo, per un periodo di tempo non superiore a 30 giorni, con conservazione della retribuzione.

Qualora il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

Il periodo trascorso in sospensione cautelare, ad esclusione di quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

**ART. 25****CODICE DISCIPLINARE**

L'Azienda è tenuta al rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in Relazione alla gravità della mancanza. Si applicano l'art. 8 del CCNL 6.5.2010 Dirigenza Medico - Veterinaria e l'art. 8 del CCNL 6.5.2010 Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnico e Amministrativa.

**ART. 26****DETERMINAZIONE CONCORDATA DELLA SANZIONE**

L'autorità disciplinare competente, ed il dirigente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.

Si applica la disciplina prevista dall'art. 12 del CCNL 6.5.2010 Dirigenza Medico - Veterinaria e dall'art. 12 del CCNL 6.5.2010 Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnico e Amministrativa.

**ART. 27****RAPPORTI TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE**

In ipotesi di pendenza di procedimento penale è comunque prevista la prosecuzione e conclusione del procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria.

Non è ammessa la sospensione del procedimento in ipotesi di procedimento disciplinare, (di competenza del Responsabile della struttura avente qualifica dirigenziale), finalizzato all'erogazione delle sanzioni del rimprovero verbale, della multa e della sospensione sino ad un massimo di dieci giorni, (sanzioni di minore gravità).

Per le sanzioni di maggiore gravità, l'UPD, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente, quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a

motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, fatta salva la possibilità di adottare la sospensione cautelare o altri strumenti sanzionatori.

Se il procedimento disciplinare, che non sia stato sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste, o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, il titolare dell'azione disciplinare, ad istanza di parte, può riproporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale. Non può riaprire il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.

In caso di archiviazione del procedimento disciplinare a seguito di sentenza di assoluzione.

L'importo eventualmente trattenuto al dipendente a titolo di sanzione disciplinare dovrà essere oggetto di conguaglio e/o restituzione.

Il procedimento disciplinare potrà concludersi con l'irrogazione di sanzione disciplinare solo per i fatti diversi da quelli dedotti nel giudizio penale che sia terminato con una sentenza assolutoria.

Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione e il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, il titolare dell'azione disciplinare può riaprire il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale.

Inoltre, il procedimento disciplinare deve essere riaperto allorché dalla sentenza irrevocabile di condanna risulti che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporti la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa.

In ipotesi di ripresa di un procedimento sospeso o di riapertura di un procedimento già chiuso, la ripresa o la riapertura devono avvenire entro 60 giorni dalla comunicazione della sentenza all'Amministrazione di appartenenza del lavoratore, oppure dalla presentazione dell'istanza di riapertura. La conclusione deve intervenire entro 180 giorni dalla ripresa o dalla riapertura.

La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione di addebito da parte dell'autorità disciplinare competente ed il procedimento prosegue secondo le modalità di cui agli articoli 13 e 14 del presente Regolamento.

Ai fini delle determinazioni conclusive di un procedimento ripreso o riaperto, l'autorità procedente applica nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 e 1/bis del codice di procedura penale.

## ART. 28

### SOSPENSIONE CAUTELARE DI DIPENDENTE SOTTOPOSTO A PROCEDIMENTO PENALE

Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o, comunque, dello stato restrittivo della libertà.

Cessato lo stato di restrizione della libertà personale, il periodo di sospensione del dipendente può essere prolungato sino alla sentenza definitiva alle condizioni di cui al successivo capoverso.

Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro e tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento.

E' obbligatoria la sospensione del dipendente che sia accusato di peculato.

Al dipendente sospeso sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, allorché e se spettanti.

Fatti salvi gli obblighi di ripresa e riapertura di un procedimento disciplinare in ipotesi di contestuale pendenza di procedimento penale, richiamati e descritti dall'articolo 27 del presente Regolamento, in ipotesi di sentenza definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste", "il fatto non costituisce illecito penale", "l'imputato non ha commesso il fatto", quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario.

In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi e funzioni speciali o per prestazioni di carattere straordinario.

Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni.

Decorso tale termine, la sospensione cautelare conseguente al procedimento penale, è revocata ed il dipendente è riammesso in servizio, salvo che, per i reati che comportano, sotto il profilo disciplinare, l'applicazione delle sanzioni del licenziamento con o senza preavviso, l'Azienda ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa, a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini, e/o, comunque, per ragioni di opportunità e operatività dell' Azienda. In tal caso, può

essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Il procedimento disciplinare comunque, se sospeso, rimane tale sino all'esito del procedimento penale.

#### ART. 29

#### COMUNICAZIONE DELLA SENTENZA

La cancelleria del giudice che ha pronunciato sentenza penale nei confronti di un lavoratore dipendente di un'amministrazione pubblica ne comunica il dispositivo all' Amministrazione di appartenenza e, su richiesta di questa, trasmette copia integrale del provvedimento.

La comunicazione e la trasmissione sono effettuate con modalità telematiche entro 30 giorni dalla data del deposito.

#### ART. 30

#### LA REINTEGRAZIONE DEL DIPENDENTE ILLEGITTIMAMENTE LICENZIATO

Il Direttore Generale, a domanda, reintegra in servizio il dirigente illegittimamente o ingiustificatamente licenziato, dalla data della sentenza che ne ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza, anche in soprannumero nel medesimo Ente, con il conferimento allo stesso di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento.

I dirigenti con incarico di struttura sono reintegrati in servizio con il medesimo incarico, ove disponibile, oppure con incarico, anche di natura professionale, di valore economico corrispondente a quello precedentemente ricoperto. Ai dirigenti spetta, inoltre, il trattamento economico che sarebbe stato corrisposto nel periodo di licenziamento, anche con riferimento alla retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento.

Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno

portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dalle vigenti disposizioni.

### ART. 31 L'INDENNITA' SOSTITUTIVA DELLA REINTEGRAZIONE

Il Direttore Generale o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, di cui sopra, il pagamento a favore del dirigente di un'indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità.

L'indennità supplementare è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:

- 7 mensilità in corrispondenza del 51esimo anno compiuto;
- 6 mensilità in corrispondenza del 50esimo e 52esimo anno compiuto;
- 5 mensilità in corrispondenza del 49esimo e 53esimo anno compiuto;
- 4 mensilità in corrispondenza del 48esimo e 54esimo anno compiuto;
- 3 mensilità in corrispondenza del 47esimo e 55esimo anno compiuto;
- 2 mensilità in corrispondenza del 46esimo e 56esimo anno compiuto.

Nelle mensilità è ricompresa anche la retribuzione minima unificata già in godimento del dirigente al momento del licenziamento, con esclusione della variabile aziendale e di quella di risultato e delle altre indennità connesse all'incarico precedentemente ricoperto.

Il dirigente che accetta l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione non può successivamente adire l'autorità giudiziaria per ottenere la reintegrazione.

In caso di pagamento dell'indennità supplementare, l'Ente non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal dirigente cessato, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute.

Il dirigente che ha accettato l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla sentenza definitiva che ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza del licenziamento, può avvalersi della disciplina di cui all'art. 30 (Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse) del D.lgs. n. 165 del 2001. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra Azienda, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato.

### ART. 32 ABROGAZIONI

Ai sensi dell'art. 73, comma 1, decreto legislativo n.150/09, a decorrere dal 16 novembre 2009, (data di entrata in vigore del richiamato decreto), non è ammessa, a pena di nullità, l'impugnazione di sanzioni disciplinari dinanzi ai Collegi Arbitrali di disciplina. Eventuali procedimenti di impugnazione di sanzioni disciplinari, che siano pendenti dinanzi ai predetti Collegi alla data di entrata in vigore della richiamata disposizione legislativa, (16 novembre 2009), dovranno essere definiti, a pena di nullità degli atti, entro il perentorio termine di 60 giorni decorrente dalla richiamata data.

In via analogica, deve intendersi esclusa anche la possibilità di impugnare le sanzioni disciplinari di fronte all'Arbitro Unico, secondo la disciplina contenuta nel CCNQ 23.01.2001, (prorogato con CCNQ 24.07.2003). Pertanto, i richiamati CCNQ devono ritenersi implicitamente abrogati, (cfr. Circolare Ministeriale n. 9/09).

Il ricorso al cosiddetto "patteggiamento", previsto dall'originario art.55, comma 6, del decreto legislativo n.165/2001, non essendo più richiamato, espressamente, dalla novella introdotta dal decreto legislativo n.150/09, è da ritenersi non più possibile da applicare.

## ART. 33

## IMPUGNAZIONE SANZIONI DISCIPLINARI

A seguito dell'entrata in vigore del decreto legislativo n.150/09 e delle abrogazioni, esplicite ed implicite, stabilite dalla richiamata disposizione di legge in materia di impugnazione delle sanzioni disciplinari, ai fini di detta impugnazione il ricorso deve essere presentato dal dipendente dinanzi al Giudice Ordinario, preceduto dal tentativo obbligatorio di conciliazione, da esperirsi dinanzi alla competente Direzione Provinciale del Ministero del Lavoro.

## ART. 34

## LIMITI ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

La contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari.

## ART. 35

## PREVISIONE DI PROCEDURE DI CONCILIAZIONE NON OBBLIGATORIA

E' fatta salva la facoltà di affidare alla contrattazione collettiva la disciplina di procedure di conciliazione non obbligatoria, ammissibili solo nei casi in cui sia prevista l'irrogazione di una sanzione disciplinare diversa dal licenziamento.

Le procedure di conciliazione non obbligatoria, che verranno definite in sede di contrattazione collettiva, dovranno instaurarsi e concludersi entro un termine non superiore a 30 giorni dalla contestazione dell'addebito disciplinare e, comunque, prima dell'irrogazione della sanzione.

La sanzione concordemente determinata all'esito di tali procedure non potrà essere di specie diversa da quella prevista, dalla legge o dal contratto collettivo, per l'infrazione per la quale si procede ed una volta stabilita non potrà più essere assoggettata ad impugnazione.

I termini del procedimento disciplinare rimarranno sospesi dalla data di apertura della procedura conciliativa e riprenderanno a decorrere qualora la procedura si concludesse con esito negativo.

Alla contrattazione collettiva viene demandata, inoltre, la definizione di tutti gli atti della procedura conciliativa che ne determinano l'inizio e la conclusione.

Il presente regolamento sarà soggetto ad adeguamento allorquando la contrattazione collettiva di categoria dovesse introdurre la prevista e possibile procedura di conciliazione non obbligatoria, allo scopo di uniformare le presenti disposizioni regolamentari ai contenuti della richiamata contrattazione.

## ART. 36

## NORMA TRANSITORIA

Il presente regolamento entra in vigore dalla data indicata nella relativa determina di approvazione.

I procedimenti disciplinari in corso, ovvero iniziati con contestazione di addebiti notificata in data anteriore all'entrata in vigore del presente regolamento, vengono conclusi secondo le disposizioni regolamentari vigenti alla data del loro inizio.

**ART. 37  
NORMA DI CHIUSURA**

Per quanto non espressamente contemplato nel presente Regolamento, si rinvia alle norme contrattuali vigenti ed al D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.