

TESTO UNICO AZIENDALE REGOLAMENTO E CODICE DISCIPLINARE

**AREE DIRIGENZIALI
MEDICA-VETERINARIA e SANITARIA-PROFESSIONALE -
TECNICA-AMMINISTRATIVA**

APPROVATO CON DELIBERAZIONE N. 204 DEL 16 MARZO 2018

Indice Sommario

TITOLO I - PRINCIPI GENERALI

- | | |
|--|--------|
| 1. Oggetto, ambito applicativo e fonti normative | pag. 3 |
| 2. Pubblicità | pag. 3 |
| 3. Distinzione fra responsabilità disciplinare dei dirigenti e responsabilità dirigenziale | pag. 4 |
| 4. Obblighi del dirigente | pag. 4 |
| 5. Sanzioni disciplinari e Codice di comportamento | pag. 6 |
| 6. Titolarità dell'azione disciplinare | pag. 7 |
| 7. L'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD) | pag. 7 |

TITOLO II - PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

CAPO I - PROCEDIMENTO DISCIPLINARE ORDINARIO INNANZI ALL' U.P.D.

- | | |
|----------------------------------|---------|
| 8. a) acquisizione della notizia | pag. 10 |
| b) contestazione degli addebiti | pag. 11 |
| c) istruttoria | pag. 12 |
| d) decisione | pag. 13 |
| e) effetti dei termini | pag. 14 |

CAPO II - PROCEDIMENTO DISCIPLINARE IMMEDIATO INNANZI ALL' U.P.D

- | | |
|---|---------|
| 9. Licenziamento immediato per particolari fattispecie accertate in flagranza | pag. 15 |
|---|---------|

TITOLO III - NORME COMUNI

- | | |
|---|---------|
| 10. Determinazione concordata della sanzione | pag. 18 |
| 11. Reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato | pag. 19 |
| 12. Indennità sostitutiva della reintegrazione | pag. 19 |
| 13. Efficacia ed impugnazione delle sanzioni disciplinari | pag. 20 |
| 14. Trasferimento e cessazione del rapporto di lavoro del dirigente | pag. 20 |
| 15. Rapporto fra procedimento disciplinare e procedimento penale | pag. 21 |

TITOLO IV - SOSPENSIONI CAUTELARI

- | | |
|---|---------|
| 16. Sospensione cautelare in corso di procedimento penale | pag. 22 |
| 17. Effetti economici e cessazione della sospensione cautelare | pag. 25 |
| 18. Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare | pag. 25 |

TITOLO V - NORME FINALI

- | | |
|---|---------|
| 19. Decorrenza e disposizioni transitorie | pag. 26 |
| 20. Recesso | pag. 26 |
| 21. Norma di rinvio | pag. 26 |

ALLEGATO A - CODICI DISCIPLINARI DIRIGENZA

- | | |
|---|---------|
| A\1 - CODICE DISCIPLINARE "CONTRATTUALE" (art. 8 CCNL 06/05/2010) | pag. 27 |
| A\2 - CODICE DISCIPLINARE "LEGISLATIVO" | pag. 31 |

TITOLO I PRINCIPI GENERALI

Art. 1

Oggetto, ambito applicativo e fonti normative

1. Il presente Regolamento, adottato dall'Azienda Sociosanitaria Ligure n. 1 (appresso denominata Azienda), ha per oggetto gli obblighi dei dipendenti, le modalità applicative del vigente Codice Disciplinare e le relative procedure, i rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale, le sospensioni cautelari in riferimento e conformità al quadro normativo risultante dalle disposizioni di seguito elencate:
 - articoli 2104, 2105, 2106 del codice civile;
 - CCNL 06/05/2010: artt. da 5 a 15;
 - decreto legislativo n. 165 del 30/03/2001 e ss.mm.ii. (D.lgs. 165/2001) – articoli 55, 55-bis, 55-ter, 55-quater, 55-quinquies, 55-sexies, 55-septies, 56, 65 e 66 come sostituiti, abrogati ed introdotti dagli articoli 68, 69, 72 e 73 del decreto legislativo n. 150 del 27/10/2009 (D.Lgs. 150/2009), dalla legge n. 183 del 04/11/2010, dal D.Lgs. n. 75 del 25/05/2017 (D.Lgs. 75/2017), dal D.Lgs. n. 116 del 20/06/2016 (D.Lgs. 116/2016) modificato ed integrato dal D.Lgs. n. 118 del 20/07/2017 (D.Lgs. 118/2017);
 - legge n. 190 del 06/11/2012 (c.d. “anticorruzione”);
 - decreto del Presidente della Repubblica n. 62 del 16/04/2013 (nuovo codice di comportamento dei dipendenti pubblici);
 - legge n. 183 del 04/11/2010 (c.d. “collegato lavoro”): art. 31;
 - legge n. 97 del 27/03/2001 e ss.mm.ii. (L. n. 97/2001);
 - decreto legislativo n. 235 del 31/12/2012 - artt. 10 e 11;
 - Presidenza del Consiglio dei ministri, Ministro per la p.a. e l'innovazione – circolare n. 9 del 27/11/2009;
 - Presidenza del Consiglio dei ministri, Ministro per la p.a. e l'innovazione – circolare n. 14 del 23/12/2010;
 - Codice di comportamento della ASL 1, adottato con deliberazione n. 63/2015.
2. Il presente Regolamento individua i soggetti titolari dell'azione disciplinare e competenti ad irrogare le sanzioni, nonché la composizione ed il funzionamento dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari aziendale.
3. Il presente Regolamento si applica al personale dipendente delle Aree Dirigenziali Medica-Veterinaria e Sanitaria-Professionale-Tecnica-Amministrativa, a tempo indeterminato e determinato.
4. Sono nulle le clausole contrattuali o le disposizioni interne che prevedano per l'irrogazione di sanzioni disciplinari requisiti formali o procedurali ulteriori rispetto a quelli indicati nel presente Regolamento o che comunque aggravino il procedimento disciplinare.

Art. 2

Pubblicità

1. Il presente Regolamento è pubblicato sul sito web istituzionale dell'Azienda www.asl1.liguria.it, nonché sulla Intranet aziendale in apposito spazio dedicato.
2. La pubblicazione di cui sopra equivale, a tutti gli effetti, alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.

Art. 3

Distinzione fra responsabilità disciplinare dei dirigenti e responsabilità dirigenziale

1. In considerazione degli specifici contenuti professionali, delle particolari responsabilità che caratterizzano la figura del dirigente, nel rispetto del principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo, spettanti agli organi di governo, e le funzioni di gestione spettanti alla dirigenza, nonché della giurisprudenza costituzionale in materia ed al fine di assicurare una migliore funzionalità ed operatività all'Azienda, sono stabilite specifiche fattispecie di responsabilità disciplinare per i dirigenti, nonché il relativo sistema sanzionatorio con la garanzia di adeguate tutele al dirigente medesimo, nel rispetto di quanto stabilito dalla vigente normativa legislativa e contrattuale in materia.
2. Costituisce principio generale la distinzione tra le procedure ed i criteri di valutazione dei risultati e quelli relativi alla responsabilità disciplinare, anche per quanto riguarda gli esiti delle stesse.
3. La responsabilità disciplinare attiene alla violazione degli obblighi di comportamento, mentre la responsabilità dirigenziale, disciplinata dall'art. 15-ter del D.Lgs. n. 502/92 e ss.mm.ii., riguarda invece il raggiungimento dei risultati in relazione agli obiettivi assegnati. Quest'ultima viene accertata secondo le procedure e mediante gli organismi previsti nell'ambito del sistema di valutazione di cui alla vigente normativa di legge e contratto.
4. Restano ferme le altre fattispecie di responsabilità (civile, penale, amministrativa, contabile) di cui all'art. 55 del D.Lgs. n. 165/01, che hanno distinta e specifica valenza rispetto alla responsabilità disciplinare.
5. La tipologia delle infrazioni, come specificate nei Codici Disciplinari di cui all'Allegato A), determina l'applicazione delle relative sanzioni secondo un principio di gradualità e nel rispetto di quanto previsto dalla vigente normativa legislativa e contrattuale.
6. L'irrogazione della sanzione deve basarsi su elementi certi ed obiettivi, deve essere tempestivamente comunicata al dirigente e, 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 contratto collettivo.

Art. 4

Obblighi del dirigente (art. 6 CCNL 06/05/2010)

1. 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.
2. 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 03/11/2005, di cui si

impegna a osservare tutte le disposizioni nonché di quanto stabilito nelle Carte dei Servizi.

3. Il dirigente, tenuto conto della necessità di garantire la migliore qualità del servizio, deve, in particolare:
- 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;
 - non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
 - nello svolgimento della propria attività, mantenere una condotta uniformata 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;
 - 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;
 - 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;
 - 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;
 - 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;
 - 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;
 - 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;
 - assicurare la massima diligenza nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;
 - rispettare le norme di legge, contrattuali ed aziendali in materia di espletamento dell'attività libero professionale;
 - rispettare le leggi vigenti in materia di attestazione di malattia e di certificazione per l'assenza per malattia;
 - assolvere diligentemente e prontamente agli obblighi a lui ascrivibili in merito alla certificazione delle assenze per malattia.

4. 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.
5. I predetti obblighi comportamentali sono integrati dal DPR n. 62 del 16/04/2013 recante il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici e dal Codice di comportamento aziendale vigente, approvato con deliberazione n. 63 del 05/02/2015.
6. In materia di incompatibilità, resta fermo quanto previsto dall'art. 53 del D.Lgs. n. 165 del 2001, anche con riferimento all'art. 1, comma 60 e segg. della L. n. 662/1996.

Art. 5

Sanzioni disciplinari e Codice di comportamento

1. Le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi di cui al precedente art. 4 nonché delle disposizioni specifiche contenute nell'art. 1 commi 12 e 13 L. n. 190/2012, negli artt. 55-bis comma 7, 55-quater, 55-sexies commi 1, 2 e 3, 55-septies commi 4 e 6 del D.lgs. 165/01 e ss.mm.ii. danno luogo, a seconda della gravità dell'infrazione e sulla base dei criteri di graduazione appresso indicati, all'applicazione, previo procedimento disciplinare, delle sanzioni appresso indicate:
 - a. censura scritta;
 - b. multa di importo da € 200,00 ad € 500,00;
 - c. sospensione dal servizio con privazione dello stipendio da 1 a 15 giorni;
 - d. sospensione dal servizio con privazione dello stipendio fino a 3 mesi;
 - e. sospensione dal servizio con privazione dello stipendio da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi;
 - f. sospensione dal servizio con privazione dello stipendio da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 6 mesi;
 - g. sospensione dal servizio con privazione dello stipendio da un minimo di 1 mese fino ad un massimo di 6 mesi;
 - h. licenziamento (con o senza preavviso).
2. La violazione dei doveri contenuti nel Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR n. 62/2013) e nel Codice di comportamento aziendale, di cui alla deliberazione n. 63/2015, è fonte di responsabilità disciplinare.
3. Le sanzioni di cui sopra sono dettagliate nei Codici Disciplinari di cui all'Allegato A), ove le stesse vengono indicate distintamente, secondo la fonte normativa di provenienza (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, Legge).
4. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità ed in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:
 - a. intenzionalità del comportamento;
 - b. grado di negligenza dimostrata tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
 - c. rilevanza dell'infrazione e dell'inosservanza degli obblighi e disposizioni violate;
 - d. responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione al prestigio dell'Azienda;
 - e. entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;

- f. eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso nella violazione di più persone.
5. La recidiva nel biennio in infrazioni per le quali il dirigente abbia già subito una delle sanzioni di cui al precedente punto 1) lettere da a) a f), comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle individuate nell'ambito del presente articolo.
6. Al dirigente sottoposto a procedimento disciplinare per 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

Titolarietà dell'azione disciplinare

1. La *"titolarità dell'azione disciplinare"* è la competenza (*intesa come diritto-dovere*) a contestare gli addebiti ed irrogare la sanzione disciplinare, previo espletamento del relativo procedimento, secondo le modalità stabilite dalla vigente normativa legislativa e contrattuale nonché dal presente Regolamento.
2. La titolarità dell'azione disciplinare, per le sanzioni indicate al precedente art. 5, spetta in via esclusiva all'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD).
3. Nei confronti dei dirigenti in comando presso altra pubblica amministrazione, la titolarità dell'azione disciplinare spetta all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari individuato nell'ambito di tale amministrazione, secondo l'ordinamento della medesima. Resta fermo l'obbligo per l'amministrazione destinataria del comando di trasmettere la relativa documentazione all'Azienda per l'aggiornamento del fascicolo personale del dirigente interessato.

Art. 7

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD)

1. L'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD) costituisce articolazione di riferimento organizzativo-istituzionale dell'Azienda, per quanto riguarda l'esercizio della potestà disciplinare, ai sensi della vigente normativa di legge e di contratto.
2. L'UPD ha natura giuridica di organo collegiale, con la seguente composizione:
Presidente
Titolare Direttore S.C. Sviluppo Risorse Umane;
Supplente Direttore S.C. Gestione Economica e Finanziaria;

2° Componente
Titolare Dirigente Medico, Veterinario, Sanitario e/o P.T.A.;
Supplente (in numero pari a 2) Dirigente Medico, Veterinario, Sanitario e/o P.T.A.;

3° Componente
Titolare Dirigente del ruolo amministrativo;
Supplente (in numero pari a 2) Dirigente del ruolo amministrativo.

3. I Componenti 2° e 3° dell'UPD (titolare, 1° supplente, 2° supplente) sono nominati con atto della Direzione Aziendale per un periodo non inferiore al biennio, salvo sopravvenuta cessazione dal servizio o trasferimento ad altra Azienda e/o Pubblica Amministrazione od altra causa di decadenza: in tal caso la Direzione Aziendale provvede alla sostituzione.
4. In ossequio al principio di terzietà dell'UPD è incompatibile con la funzione di componente dell'UPD (titolare e/o supplente) la qualità di Direttore\Dirigente della Struttura (intesa come singola articolazione aziendale: struttura complessa o struttura semplice dipartimentale o struttura semplice aggregata) in cui presta servizio il dirigente sottoposto al procedimento disciplinare.
5. In caso di ricusazione di uno o più Componenti dell'UPD da parte del dirigente interessato al procedimento o da parte del suo procuratore o del rappresentante sindacale, la decisione sulla ricusazione compete alla Direzione Aziendale.
6. Le funzioni di segreteria dell'UPD, ivi compresa la verbalizzazione delle sedute dell'Ufficio, sono svolte dal Responsabile istruttorio, come appresso specificato.
7. L'UPD esercita il potere disciplinare, in applicazione di quanto previsto dalla vigente normativa, di legge e/o CCNL. L'UPD opera in collegialità perfetta nei due momenti concernenti:
 - l'instaurazione del procedimento disciplinare (contestazione degli addebiti);
 - l'adozione della decisione finale (irrogazione della sanzione o archiviazione).
8. Per la validità degli atti in cui si esplica la collegialità dell'UPD è necessaria la presenza di tutti i suoi componenti. In caso di assenza, impedimento, incompatibilità e/o qualsivoglia ragione che renda di fatto impossibile, anche successivamente all'instaurazione del procedimento, la presenza di uno o più dei componenti titolari, subentrerà il rispettivo supplente che svolgerà le funzioni sino al termine del procedimento. In caso di eventuale impedimento anche del 2° supplente indicato nel presente Regolamento, la Direzione Aziendale provvederà alla nomina di un altro supplente.
9. Gli atti di cui al precedente comma 6, in cui si esplica la collegialità dell'UPD, sono adottati a maggioranza (2\3) dei componenti.
10. Le funzioni di Presidente dell'UPD si esplicano nelle seguenti attività:
 - a. coordinamento delle attività propedeutiche all'instaurazione del procedimento disciplinare;
 - b. svolgimento dell'istruttoria successiva alla contestazione degli addebiti;
 - c. redazione della relazione istruttoria conclusiva del procedimento, da sottoporre alla valutazione del collegio ed alla sua decisione;
 - d. altre attività complementari indicate al successivo comma 13.
11. Il Presidente dell'UPD svolge le funzioni di cui al comma precedente, avvalendosi del Responsabile istruttorio, di cui al comma 5, appositamente delegato, identificato nella figura di Collaboratore Professionale Amministrativo Cat. D) titolare dell'incarico di posizione organizzativa di riferimento nella gestione dell'attività istruttoria dell'UPD.
12. Il Responsabile istruttorio, per delega del Presidente dell'UPD:

- a. acquisisce le c.d. "prime notizie" e/o le segnalazioni su fatti e/o comportamenti di possibile rilevanza disciplinare, svolgendo, se del caso, i necessari accertamenti preliminari finalizzati alla formazione della "conoscenza piena" circa la rilevanza disciplinare dei medesimi fatti e/o comportamenti;
 - b. cura le convocazioni del collegio dell'UPD, da effettuarsi, di norma, per iscritto in via telematica: nella comunicazione sono indicati il giorno, l'ora e la sede della convocazione;
 - c. gestisce le attività di istruzione di tutti i procedimenti disciplinari assegnati all'UPD, ivi comprese le audizioni, cura la predisposizione dei relativi atti, firma gli atti istruttori nei quali interviene;
 - d. cura tutte le comunicazioni afferenti al procedimento disciplinare;
 - e. sigla quale responsabile del corretto iter procedurale gli atti formali introduttivi e conclusivi dei procedimenti disciplinari assegnati all'UPD;
 - f. cura la predisposizione dello schema di relazione istruttoria da sottoporre all'UPD per la decisione collegiale finale;
 - g. svolge attività di supporto tecnico-giuridico ai componenti dell'UPD;
 - h. svolge funzioni di verbalizzazione delle decisioni collegiali dell'UPD;
 - i. coadiuva il Presidente dell'UPD nelle attività di cui al successivo comma 15.
13. Nello svolgimento delle proprie funzioni, il Responsabile istruttorio si avvale, di norma, della collaborazione di un Referente istruttorio, scelto dal Presidente dell'UPD fra il personale di profilo professionale amministrativo, valutato in possesso di requisiti di esperienza e/o professionalità specifica. Il Referente coadiuva il Responsabile istruttorio, cura gli atti istruttori di singoli procedimenti disciplinari che gli siano assegnati, effettua le audizioni ad esso delegate, firma gli atti istruttori nei quali interviene, attenendosi agli indirizzi operativi del Presidente dell'UPD e del Responsabile istruttorio.
14. In relazione alle peculiarità e/o complessità del singolo procedimento, il Presidente dell'UPD, nella fase istruttoria, può richiedere il supporto tecnico di un consulente esperto nelle materie oggetto del procedimento, sia dipendente aziendale che esterno (appreso denominato "Esperto tecnico"). L'Esperto tecnico, quale supporto consultivo dell'UPD, firma esclusivamente i verbali degli atti istruttori nei quali interviene e non partecipa alla formazione della decisione finale sul procedimento.
15. Sono altresì demandate al Presidente dell'UPD, le seguenti ulteriori funzioni:
- a. monitoraggio e verifica periodica del corretto esercizio dell'azione disciplinare da parte dei dirigenti competenti, mediante acquisizione di dati e/o notizie;
 - b. assistenza documentale e consulenza tecnico-giuridica ai dirigenti competenti, se da questi richiesta, nella fase di istruzione e conclusione dei procedimenti disciplinari di loro competenza;
 - c. eventuale attività formativa in materia disciplinare rivolta ai dipendenti e/o dirigenti dell'Azienda, qualora ciò sia richiesta dalla Direzione Aziendale sulla base di appositi programmi e/o progetti;
 - d. attività di raccordo, e relativo debito informativo, con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione nominato ai sensi della L. n. 190/2012, in attuazione di quanto previsto dalla vigente normativa e dal Piano Triennale Aziendale di Prevenzione della Corruzione;
 - e. le altre attività e/o compiti previsti dalla legge o dal contratto.

16. Si applicano al Presidente ed ai Componenti dell'UPD le disposizioni in materia di astensione di cui al Codice di comportamento aziendale, nonché quelle di cui all'art. 51 del codice di procedura civile, in quanto applicabili. In ogni caso, i predetti soggetti hanno l'obbligo di astenersi dalla trattazione del procedimento, con conseguente subentro del supplente, nei seguenti casi:
- se i medesimi, o i loro coniugi, sono coniugi e/o parenti fino al 4° grado o legati da vincoli di affiliazione, se sono conviventi o commensali abituali del dirigente sottoposto al procedimento o del suo procuratore e/o rappresentante sindacale;
 - se i medesimi, o i loro coniugi, hanno causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito/debito con il dirigente o con il procuratore e/o rappresentante sindacale;
 - se i medesimi sono titolari dell'incarico di Direttore\Dirigente della Struttura, come sopra definita, in cui presta servizio il dirigente interessato;
 - qualora sussistano gravi ragioni di convenienza.
17. Qualora ricorrano le ipotesi di cui al comma precedente nei confronti del Responsabile istruttorio, quest'ultimo lo comunica immediatamente al Presidente dell'UPD, il quale provvede a nominare per iscritto un sostituto (di profilo non inferiore a Collaboratore Professionale Amministrativo) in possesso di idonei requisiti professionali, limitatamente al singolo procedimento interessato..
18. Qualora fatti e/o comportamenti di possibile rilevanza disciplinare riguardino uno o più Componenti dell'UPD, la potestà disciplinare è individuata in capo alla Direzione Aziendale e l'Ufficio competente per il relativo procedimento disciplinare è composto nel modo seguente: Direttore Generale (Presidente), Direttore Amministrativo e Direttore Sanitario (Componenti) o rispettivi sostituti in caso di assenza e/o grave ed oggettivo impedimento.
19. Nel caso in cui i fatti e/o comportamenti di possibile rilevanza disciplinare riguardino il Responsabile istruttorio, quest'ultimo informa tempestivamente il Presidente dell'UPD ed altresì la Direzione Aziendale, la quale provvederà alla sua sostituzione.

TITOLO II - PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

CAPO I

PROCEDIMENTO DISCIPLINARE ORDINARIO INNANZI ALL' U.P.D.

Art. 8

a) acquisizione della notizia

- Il Responsabile della struttura presso cui presta servizio il dirigente interessato segnala immediatamente, e comunque entro 10 (dieci) giorni, all'UPD i fatti e/o comportamenti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza. Detta segnalazione può essere effettuata anche da *chiunque* ne venga a conoscenza (altri dirigenti e/o dipen-

denti dell'Azienda, servizi di controllo o di ispezione interni, URP, terzi pubblici o privati, associazioni od enti esponenziali di interessi collettivi, etc.).

2. La segnalazione dev'essere, di regola, fatta per iscritto in forma di esposto o rapporto (*c.d. "prima notizia"*). Sono in particolare tenuti all'obbligo di segnalazione, sotto propria responsabilità personale, i dipendenti titolari di incarico di responsabilità dirigenziale, di posizione organizzativa e/o di coordinamento.
3. Quando la "prima notizia" di possibile rilevanza disciplinare non presenta sufficienti caratteri di completezza, attendibilità e verosimiglianza idonei a dare "conoscenza piena" dei fatti e/o comportamenti suscettibili di contestazione di addebito disciplinare, il Presidente dell'UPD deve compiere i necessari riscontri e/o accertamenti ispettivi preliminari, compresa l'acquisizione di documentazione presso altre amministrazioni pubbliche, inclusa l'Autorità Giudiziaria, onde evitare omissioni, ritardi e/o contestazioni d'addebito lacunose od inappropriate.
4. In ogni caso, i riscontri preliminari sono obbligatori a fronte di una "prima notizia generica" (*ad es.: informale, di fonte giornalistica, anonima*): detti riscontri devono risultare formalizzati per iscritto, o comunque tracciabili, per poter fondare o meno la "conoscenza piena" di fatti disciplinarmente rilevanti.
5. In sede di riscontri preliminari, il Presidente dell'UPD può chiedere al soggetto, che abbia comunicato in via informale una "prima notizia" di possibile rilevanza disciplinare, di formalizzarla per iscritto sotto personale responsabilità del soggetto stesso. Ove se ne ravvisi la necessità in relazione all'entità della segnalazione, si può chiedere la collaborazione del Servizio Ispettivo Aziendale.
6. I riscontri preliminari di cui sopra non fanno parte del procedimento disciplinare e non fanno decorrere alcun termine di legge. I riscontri stessi hanno peraltro valenza giuridica di attestazione di regolarità amministrativa del relativo percorso di accertamento della rilevanza disciplinare o meno di fatti e/o comportamenti a carico di dirigenti dell'Azienda.

b) contestazione degli addebiti

1. L'UPD procede alla contestazione degli addebiti tempestivamente e comunque non oltre 30 (trenta) giorni decorrenti dal ricevimento della predetta segnalazione, ovvero dal momento in cui abbia altrimenti avuto piena conoscenza dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare, secondo quanto indicato nella precedente parte a).
2. La contestazione d'addebito è formalmente assunta dall'UPD in sede collegiale, previa decisione da adottarsi a maggioranza (2\3) dei componenti, della quale è dato conto in apposito verbale. La contestazione, unitamente al verbale della relativa decisione, è sottoscritta dai Componenti che hanno adottato la decisione. Ai soli fini interni di attestazione della regolarità procedurale, la contestazione è siglata dal Responsabile istruttorio e dal Referente istruttorio, se individuato.
3. La data della contestazione, come risultante da protocollo generale aziendale in uscita, costituisce ad ogni effetto formale inizio del procedimento disciplinare.
4. La contestazione va fatta per iscritto (a pena di nullità) e deve indicare in modo puntuale: i fatti e/o comportamenti addebitati; la data esatta di acquisizione della conoscenza pie-

na di tali fatti da parte dell'UPD; il giorno, l'ora e la sede di convocazione del dirigente interessato.

5. La convocazione del dirigente interessato per essere sentito a sua difesa dev'essere fissata con un preavviso di almeno 20 giorni rispetto alla data fissata per l'audizione.
6. Il dirigente interessato ha diritto di farsi assistere da un procuratore ovvero dal rappresentante del sindacato a cui aderisce o al quale dà mandato.
7. Il dirigente interessato e l'eventuale rappresentante sindacale (se dipendente della ASL 1) partecipano all'audizione fuori orario di servizio.
8. Entro la data fissata per la convocazione, se l'interessato non intende presentarsi, o comunque se lo ritiene utile, può inviare una memoria scritta. In caso di grave ed oggettivo impedimento, ferma la possibilità di depositare memorie scritte, il dirigente può richiedere che l'audizione a sua difesa sia differita, per una sola volta, con proroga del termine per la conclusione del procedimento in misura corrispondente. Il Presidente (ovvero il Responsabile istruttorio su delega del Presidente stesso) dispone in merito all'istanza di differimento.
9. Il differimento può essere disposto 1 sola volta nel corso del procedimento: in caso di ulteriore assenza dell'interessato, l'UPD conclude comunque il procedimento.
10. La comunicazione di contestazione dell'addebito all'interessato, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dirigente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, è consentita la comunicazione tra l'amministrazione ed i dirigenti interessati tramite posta elettronica o altri strumenti informatici di comunicazione, ai sensi della vigente legislazione, ovvero anche al numero di fax o altro indirizzo di posta elettronica, previamente comunicati dall'interessato o dal suo procuratore o rappresentante sindacale di fiducia.
11. In caso di consegna a mani, l'interessato firma per ricevuta una copia del documento, con indicazione del giorno ed ora di ricevimento. In caso di rifiuto del dirigente a ricevere l'atto, il rifiuto stesso va annotato sulla copia e la comunicazione si intende regolarmente avvenuta;

c) istruttoria

1. Il dirigente interessato e/o il procuratore e/o rappresentante sindacale hanno diritto di accesso a tutti gli atti istruttori del procedimento.
2. Nel corso dell'istruttoria, il Responsabile dell'Istruttoria può 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.
3. Il dirigente, appartenente alla stessa o a una diversa amministrazione pubblica dell'incoltato, che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni ri-

levanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'Ufficio disciplinare precedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione, da parte dell'amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dirigente, fino ad un massimo di quindici giorni.

4. Della convocazione e dell'audizione del dirigente interessato a sua difesa è dato conto in apposito verbale, datato e sottoscritto da tutte le Parti che abbiano partecipato alla seduta.
5. Gli atti endoprocedimentali, ivi compresa l'audizione a difesa e le audizioni testimoniali, si intendono, ad ogni effetto di legge e/o contratto, legittimamente sostanziati ed efficaci con la presenza e la firma anche del solo Responsabile istruttorio e/o Referente istruttorio, quale è delegato del Presidente dell'UPD.
6. Il dirigente interessato, impossibilitato per grave ed oggettivo impedimento documentato, può anche farsi rappresentare in audizione dal procuratore o dal rappresentante sindacale, purché muniti di apposita delega scritta firmata dal dirigente stesso.
7. Il Presidente dell'UPD, ove ne ravvisi la necessità o l'opportunità, valutando anche eventuali richieste di controparte, può convocare, per il tramite del Responsabile istruttorio, le persone informate dei fatti oggetto del procedimento, per essere sentite come testimoni. Delle audizioni testimoniali dev'essere dato conto in apposito verbale. I testimoni sono sentiti in apposita separata audizione ed è escluso qualsiasi contraddittorio con il dirigente interessato o il suo procuratore o rappresentante sindacale.

d) decisione

1. Effettuata l'istruttoria, l'UPD conclude il procedimento **entro il termine perentorio di 120 giorni dalla data della contestazione dell'addebito.** La violazione di tale termine comporta la decadenza dell'Azienda dall'azione disciplinare, con conseguente eventuale responsabilità disciplinare di tutti i singoli Componenti dell'UPD e/o del Responsabile/Referente istruttorio.
2. Nel caso in cui la data di convocazione del dirigente interessato sia stata posticipata, a richiesta di quest'ultimo per oggettivo e grave impedimento, il termine di cui sopra è prorogato in modo corrispondente (se la data è stata rinviata di 15 giorni, il procedimento andrà concluso entro 135 giorni dalla data della contestazione).
3. Una bozza di relazione conclusiva, siglata dal Responsabile istruttorio (nonché dal Referente istruttorio, se individuato) è trasmessa ai Componenti dell'UPD, a mezzo telematico, di norma, almeno **7 giorni** prima della convocazione del collegio di cui al successivo comma 5, ai fini di un esame preliminare per la formulazione di eventuali osservazioni.
4. Il Presidente dell'UPD, coadiuvato dal Responsabile istruttorio, conclude l'istruttoria con la stesura definitiva della relazione, nella quale viene dato conto dello svolgimento del procedimento, della valutazione dei fatti, degli addebiti e delle relative difese prodotte da controparte.



5. Il collegio dell'UPD dev'essere convocato per la valutazione definitiva della relazione istruttoria ai fini della decisione finale, di norma, entro e non oltre **20 giorni prima della scadenza del termine perentorio di cui sopra**. In questa sede il collegio verifica le risultanze dell'istruttoria di cui alla relazione conclusiva e dispone in modo motivato l'irrogazione della sanzione o l'archiviazione del procedimento.
6. L'UPD adotta la propria decisione a maggioranza (2\3) dei componenti. L'eventuale voto di dissenso dev'essere fatto constare per iscritto, con idonea motivazione, nel verbale della seduta. Il voto del singolo componente deve riguardare esclusivamente la misura della sanzione o l'archiviazione, senza alcun voto di astensione.
7. I Componenti del collegio dell'UPD, nonché il Responsabile istruttorio in qualità di segretario, sottoscrivono il verbale della seduta e la relazione istruttoria, che viene allegata allo stesso verbale quale parte integrante.
8. Sulla base del verbale della decisione finale adottata collegialmente dall'UPD, il provvedimento è applicato con deliberazione di presa d'atto del Direttore Generale, da assumersi **entro il termine sopra indicato**.
9. Il provvedimento di irrogazione della sanzione ovvero l'atto di archiviazione è comunicato \ notificato dal Responsabile istruttorio al dirigente interessato.
10. Nel caso in cui la sanzione irrogata sia quella della sospensione dal servizio, l'atto di comunicazione \ notifica della stessa dovrà altresì indicare il periodo di applicazione.
11. Copia dell'atto conclusivo del procedimento è trasmessa, di norma in forma telematica, ai competenti Uffici della SC SVILUPPO RISORSE UMANE con la massima tempestività e comunque entro i tempi necessari per i conseguenti adempimenti giuridici ed economici. Il fascicolo recante la documentazione cartacea del procedimento è acquisito al fascicolo personale del dipendente interessato.
12. In relazione alla specificità della funzione dirigenziale medica-veterinaria e della funzione dirigenziale sanitaria-professionale-tecnica-amministrativa, il Direttore della S. C. Sviluppo Risorse Umane, in accordo con la Direzione Aziendale e previo consenso del dirigente interessato, con provvedimento motivato può trasformare la sospensione dal servizio con privazione dello stipendio in una sanzione pecuniaria corrispondente al numero dei giorni di sospensione dal lavoro, tenendo presente la retribuzione giornaliera di cui all'art. 26 del CCNL 10/02/2004. Tale clausola non si applica nei casi di sospensione dal servizio previsti dagli artt. 55-bis comma 7 (violazione dell'obbligo di collaborazione con l'ufficio disciplinare, dichiarazioni false o reticenti rese allo stesso ufficio), 55-sexies comma 3 (mancato esercizio colposo dell'azione disciplinare), 55-septies comma 6 (violazione dell'obbligo di prevenire o contrastare le condotte assenteistiche). La relativa trattenuta è introitata dal bilancio dell'Azienda.

e) effetti dei termini

1. La violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente (componente del collegio e/o responsabile/referente istruttorio) cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabile.



bilmente compromesso il diritto di difesa del dirigente interessato, e le modalità di esercizio dell'azione disciplinare, anche in ragione della natura degli accertamenti svolti nel caso concreto, risultino comunque compatibili con il principio di tempestività.

2. Fatto salvo quanto previsto al successivo articolo 9, **sono da considerarsi perentori il termine per la contestazione dell'addebito e il termine per la conclusione del procedimento.**
3. Gli atti di avvio e conclusione del procedimento disciplinare, nonché l'eventuale provvedimento di sospensione cautelare del dirigente, sono comunicati a cura del Responsabile Istruttorio dell'UPD, per via telematica, all'Ispettorato per la funzione pubblica, entro venti giorni dalla loro adozione. Al fine di tutelare la riservatezza del dirigente, il nominativo dello stesso è sostituito da un codice identificativo.

CAPO II PROCEDIMENTO DISCIPLINARE IMMEDIATO INNANZI ALL' U.P.D.

Art. 9

Licenziamento immediato per particolari fattispecie accertate in flagranza

1. Si applica il licenziamento senza preavviso con la procedura immediata di cui appresso nei casi di cui al comma 1, lettere a), d), e) ed f), dell'art. 55 quater del D.Lgs 165/2001 e ss.mm.ii., **qualora le violazioni siano accertate in flagranza**, ovvero:
 - 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;
 - d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;
 - e) 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;
 - f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro
2. Nei casi di cui al comma 1, lettera a), la falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, determina l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dirigente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato.
3. Costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'amministrazione presso la quale il dipendente presta attività lavorativa circa il rispetto dell'orario di lavoro dello stesso. Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta.



4. La sospensione è disposta dal responsabile della struttura, come appresso specificato, in cui il dirigente lavora o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'UPD, con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro quarantotto ore dal momento in cui i suddetti soggetti ne sono venuti a conoscenza. La violazione di tale termine non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'inefficacia della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile.
5. Per "Responsabili della struttura", come indicato sopra, ai soli fini delle disposizioni del presente articolo si intendono i seguenti soggetti:
 - o Direttori di Struttura Complessa;
 - o Direttori di Dipartimento se il Dirigente interessato al procedimento riveste l'incarico di Dirigente di SSD;
 - o Direttori di Distretto.
6. Se il Dirigente interessato al procedimento riveste l'incarico apicale di Direttore di Dipartimento e/o di Struttura Complessa la relativa segnalazione di accertamento in flagranza dev'essere tempestivamente comunicata all'UPD che procederà alla successiva sospensione ed alla contestazione, come di seguito indicato.
7. Con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare si procede anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dirigente dinanzi all'UPD. Il provvedimento dev'essere redatto per iscritto, a pena di nullità, utilizzando l'apposito fac-simile allegato al presente Regolamento.
8. Il dirigente è convocato, per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno **15 (quindici) giorni** e può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.
9. Il dirigente interessato e l'eventuale rappresentante sindacale (se dipendente della ASL 1) partecipano all'audizione fuori orario di servizio.
10. La comunicazione della nota con la quale si dispone la sospensione cautelare e la contestuale contestazione dell'addebito e convocazione dell'interessato per il contraddittorio avviene, in via assolutamente prioritaria, mediante **consegna a mani dell'interessato**. Solo qualora ciò non sia possibile per causa di forza maggiore, la notifica avviene, in via eccezionale, mediante raccomandata postale con avviso di ricevimento.
11. La sospensione cautelare, ai fini giuridici ed economici, ha decorrenza immediata, ossia dalla data della nota che la dispone. Le eventuali timbrature di servizio, che l'interessato abbia effettuato nel lasso temporale fra l'accertamento della violazione e la notifica della sospensione, sono annullate di diritto: parimenti annullati di diritto si intendono gli eventuali titoli giustificativi di assenza che l'interessato abbia prodotto nel suddetto lasso temporale.
12. Qualora la nota di sospensione cautelare e di contestazione dell'addebito venga formalizzata dal "Responsabile della struttura", come precisato al precedente comma 4, questa deve essere trasmessa con la massima tempestività (ed anticipata in via telematica) al Responsabile istruttorio dell'UPD.



13. **Nei 15 (quindici) giorni** successivi alla data di adozione, il provvedimento di sospensione cautelare è ratificato, ai fini giuridici ed economici, con atto deliberativo aziendale, adottato in via d'urgenza.
14. Fino alla data dell'audizione, il dirigente convocato può inviare una memoria scritta o, in caso di grave, oggettivo e assoluto impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa per un periodo non superiore a **5 (cinque) giorni**. Il differimento del termine a difesa del dirigente può essere disposto solo una volta nel corso del procedimento. Il Presidente (ovvero il Responsabile istruttorio su delega del Presidente stesso) dispone in merito all'istanza di differimento.
15. L'UPD conclude il procedimento **entro 30 trenta giorni dalla ricezione, da parte del dirigente interessato, della contestazione dell'addebito**, mediante la procedura di decisione collegiale di cui al precedente art. 8 parte d). Entro il medesimo termine, viene adottata la deliberazione aziendale di ratifica e presa d'atto della decisione sanzionatoria.
16. **La violazione dei suddetti termini, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e non sia superato il termine di 120 giorni dalla data della contestazione dell'addebito.**
17. La sospensione cautelare di cui ai commi precedenti ha efficacia, ai fini giuridici ed economici, fino alla data di ricezione della notifica del licenziamento senza preavviso. In caso di irrogazione di una sanzione sospensiva resta salvo quanto previsto dal successivo art 18 comma 2.
18. Nei casi di cui al comma 1, lettera a), per i "Responsabili di Struttura" come indicato nel precedente comma 4, che abbiano acquisito conoscenza del fatto, l'omessa attivazione del procedimento disciplinare e l'omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare, senza giustificato motivo, costituiscono illecito disciplinare punibile con il licenziamento e di esse è data notizia, da parte dell'UPD, all'Autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati.
19. I provvedimenti di sospensione cautelare, di contestazione dell'addebito e quelli conclusivi dei procedimenti di cui al presente articolo sono comunicati, in via telematica a cura dell'Responsabile Istruttorio, entro il termine di venti giorni dalla data di rispettiva adozione, all'Ispettorato per la funzione pubblica.

TITOLO III - NORME COMUNI

Art. 10

Determinazione concordata della sanzione

1. L'UPD ed il dirigente interessato, 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.
2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.
3. L'UPD o il dirigente può proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, **entro il termine dei 5 giorni successivi** alla audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa: dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare. La proposta dell'ufficio disciplinare o del dirigente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità previste in tema di comunicazione nell'ambito del procedimento disciplinare.
4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata **entro i 5 giorni successivi** al ricevimento della proposta; nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
6. Ove la proposta sia accettata, l'ufficio disciplinare competente convoca nei **3 giorni successivi** il dirigente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.
7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'ufficio disciplinare procedente, dal dirigente interessato nonché dal procuratore e/o rappresentante sindacale e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'ufficio disciplinare procedente.
8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare.
9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi **entro il termine di 30 giorni** dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta l'estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata

ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

Art. 11

Reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato

1. L'Azienda, 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 nella medesima Azienda, con il conferimento allo stesso di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento.
2. 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.
3. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al punto 1), 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 dal presente regolamento disciplinare.

Art. 12

Indennità sostitutiva della reintegrazione

1. L'Azienda o il dirigente interessato possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, 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.
2. L'indennità supplementare di cui al comma 1 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure, già previste per finalità analoghe nel CCNL del 10/02/2004:
 - 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.
3. Nelle mensilità di cui sopra 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.
4. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione non può successivamente adire l'autorità giudiziaria per ottenere la reintegrazione. In caso di pa-

gamento dell'indennità supplementare, l'Azienda non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal dirigente cessato, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute, ai sensi dei punti precedenti.

5. Il dirigente che abbia 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 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. 13

Efficacia ed impugnazione delle sanzioni disciplinari

1. Decorsi 2 anni dalla loro applicazione, non si può tenere conto delle sanzioni disciplinari, ai fini dell'eventuale recidiva ovvero ai fini della valutazione individuale. Le sanzioni pregresse oltre i 2 anni possono tuttavia assumere rilievo, quale elemento di ulteriore valutazione ai fini della graduazione della sanzione (il c.d. "contesto comportamentale").
2. Le sanzioni disciplinari possono essere impugunate dall'interessato innanzi al Giudice Ordinario, in veste di Giudice del Lavoro, secondo le modalità ed i termini previsti dalla vigente normativa di legge, alla quale pertanto si rinvia integralmente.

Art. 14

Trasferimento e cessazione del rapporto di lavoro del dirigente

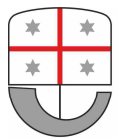
1. In caso di trasferimento del dirigente interessato, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso e la sanzione è applicata presso quest'ultima.
2. In caso di trasferimento del dirigente in pendenza di procedimento disciplinare, l'UPD che abbia in carico gli atti provvede alla loro tempestiva trasmissione al competente ufficio disciplinare dell'amministrazione presso cui il dirigente è trasferito. In tali casi il procedimento disciplinare è interrotto e dalla data di ricezione degli atti da parte dell'UPD dell'amministrazione presso cui il dirigente è trasferito decorrono nuovi termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento.
3. Nel caso in cui l'amministrazione di provenienza venga a conoscenza dell'illecito disciplinare successivamente al trasferimento del dirigente, la stessa Amministrazione provvede a segnalare immediatamente e comunque entro venti giorni i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare all'UPD dell'amministrazione presso cui il dirigente è stato trasferito e dalla data di ricezione della predetta segnalazione decorrono i termini per la contestazione dell'addebito e per la conclusione del procedimento.
4. Gli esiti del procedimento disciplinare vengono in ogni caso comunicati anche all'amministrazione di provenienza del dirigente.
5. La cessazione del rapporto di lavoro estingue il procedimento disciplinare salvo che per l'infrazione commessa sia prevista la sanzione del licenziamento o comunque sia stata

disposta la sospensione cautelare dal servizio. In tal caso le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici ed economici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 15

Rapporto fra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'Autorità Giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale.
2. Per le infrazioni per le quali è applicabile una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni, l'UPD, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dirigente interessato, e 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.
3. Il procedimento disciplinare sospeso può essere riattivato qualora l'amministrazione giunga in possesso di elementi nuovi, sufficienti per concludere il procedimento, ivi incluso un provvedimento giurisdizionale non definitivo. Resta in ogni caso salva la possibilità di adottare la sospensione o altri provvedimenti cautelari nei confronti del dirigente interessato, solo nei casi indicati al precedente comma 2.
4. Se il procedimento disciplinare, non 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 dirigente interessato non sussiste o non costituisce illecito penale o che l'interessato medesimo non lo ha commesso, l'UPD, ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di **sei mesi** dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.
5. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'UPD riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile all'interessato in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa.
6. Nei casi di cui ai commi precedenti e fatte salve le ipotesi illustrate nel successivo art. 16, il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto, mediante rinnovo della contestazione dell'addebito, entro **60 giorni** dalla comunicazione della sentenza, da parte della cancelleria del giudice, all'Azienda ovvero dal ricevimento dell'istanza di riapertura. Il procedimento si svolge secondo la procedura ordinaria prevista dagli articoli precedenti con integrale nuova decorrenza dei termini ivi previsti per la conclusione dello stesso. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'UPD, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, c.p.p.:
 - comma 1 - La sentenza penale irrevocabile di assoluzione ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto al-



l'accertamento che il fatto non sussiste o non costituisce illecito penale ovvero che l'imputato non lo ha commesso;

- comma 1-bis - La sentenza penale irrevocabile di condanna ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento della sussistenza del fatto, della sua illiceità penale e all'affermazione che l'imputato lo ha commesso.
- 7. In caso di sentenza irrevocabile di assoluzione pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso" si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p. e l'Azienda dispone la chiusura del procedimento disciplinare sospeso, dandone comunicazione all'interessato. Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dirigente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni oppure qualora l'assoluzione sia motivata "perché il fatto non costituisce illecito penale" non escludendo quindi la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.
- 8. In caso di sentenza definitiva di proscioglimento, prima del dibattimento, ai sensi dell'art. 129 c.p.p. pronunciata con la formula "perché il fatto non sussiste", ovvero "perché l'imputato non lo ha commesso" si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p.. Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dirigente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni oppure qualora il proscioglimento sia motivato "perché il fatto non costituisce reato" non escludendo quindi la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

TITOLO IV - SOSPENSIONI CAUTELARI

Art. 16

Sospensione cautelare in corso di procedimento penale

1. Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale o da provvedimenti giudiziari inibitori che impediscono la prestazione lavorativa (arresto, fermo, ordine di custodia cautelare in carcere o in luogo di cura, arresti domiciliari, obbligo o divieto di dimora, salvo deroga autorizzata dal giudice) **è obbligatoriamente** sospeso dal servizio con sospensione dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà personale, salvo che l'ufficio disciplinare competente non proceda direttamente all'irrogazione della sanzione disciplinare del licenziamento.
2. Il dirigente può **facoltativamente** essere sospeso dal servizio con sospensione dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, salvo che l'ufficio disciplinare competente non proceda direttamente a sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale.
3. Resta fermo **l'obbligo di sospensione** del dirigente in presenza dei casi previsti



- dall'articolo 10 comma 1 del D.Lgs. 235 del 31/12/2012:
 - lett. a)** condanna definitiva per reati in materia di:
 - associazione di tipo mafioso (art. 416-bis del codice penale),
 - produzione, traffico e detenzione illeciti di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 73 del D.P.R. n. 309/1990);
 - associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del D.P.R. n. 309/1990);
 - fabbricazione, l'importazione, l'esportazione, la vendita o cessione, nonché, nei casi in cui sia inflitta la pena della reclusione non inferiore ad un anno, il porto, il trasporto e la detenzione di armi, munizioni o materie esplosive;
 - favoreggiamento personale o reale commesso in relazione ai predetti reati;
 - lett. c)** condanna definitiva per il reato di peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 del codice penale);
 - lett. d)** condanna definitiva alla reclusione superiore a mesi 6 per uno o più delitti commessi con abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti ad una pubblica funzione o ad un pubblico servizio diversi da quelli di cui alla lett.c);
 - lett. e)** condanna definitiva ad una pena non inferiore a 2 anni di reclusione per delitto non colposo
 - lett. f)** applicazione con provvedimento definitivo del tribunale di una misura di prevenzione n quanto indiziati di appartenere ad una delle associazioni di tipo mafioso (art. 4, comma 1, lettere a) e b), del D.Lgs n. 159/2011);
 - e dall'articolo 11 comma 1 del D.Lgs. 235 del 31/12/2012:
 - lett. a)** condanna non definitiva per i reati indicati al precedente art. 10 lett. a) e c);
 - lett. b)** condanna in primo grado confermata in appello ad una pena non inferiore a 2 anni di reclusione per delitto non colposo;
 - lett. c)** applicazione con provvedimento definitivo del tribunale di una misura di prevenzione n quanto indiziati di appartenere ad una delle associazioni di tipo mafioso (art. 4, comma 1, lettere a) e b), del D.Lgs n. 159/2011)
- e fatta salva l'applicazione della sanzione del licenziamento disciplinare, qualora l'Azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale.
4. Nel caso dei delitti previsti dall'art. 3 comma 1 della L. n. 97/2001 ovvero quelli disciplinati dal codice penale agli articoli:
- 314, primo comma (peculato);
 - 317 (concussione);
 - 318 (corruzione per l'esercizio della funzione);
 - 319 (corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio);
 - 319-ter (corruzione in atti giudiziari);
 - 319-quater, primo comma (induzione indebita a dare o promettere utilità);
 - 320 (corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio);

trova applicazione la disciplina ivi stabilita ovvero l'Azienda trasferisce il dirigente interessato ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza. L'Azienda, in relazione alla propria organizzazione, può procedere al trasferimento di sede, o alla attribuzione di un incarico differente da quello già svolto dal dirigente, in presenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dirigente nell'ufficio in considerazione del discredito che l'amministrazione stessa può ricevere da tale permanenza Per i medesimi delitti, qualora intervenga con-

danna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4 comma 1 della L. n. 97/2001 ovvero la sospensione del dirigente interessato. E' fatta salva l'applicazione della sanzione del licenziamento disciplinare senza preavviso qualora l'Azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale.

5. L'art. 5 comma 2 della L. n. 97/2001 introducendo l'art. **32-quinquies c.p.** prevede che, fatto salvo quanto previsto dagli articoli:
- **29 c.p.** - La condanna all'ergastolo e la condanna alla reclusione per un tempo non inferiore a cinque anni importano l'interdizione perpetua del condannato dai pubblici uffici, e la condanna alla reclusione per un tempo non inferiore a tre anni importa l'interdizione dai pubblici uffici per la durata di anni cinque. La dichiarazione di abitualità o di professionalità nel delitto, ovvero di tendenza a delinquere, importa l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
 - **31 c.p.** - Ogni condanna per delitti commessi con l'abuso dei poteri o con la violazione dei doveri inerenti a una pubblica funzione o ad un pubblico servizio ovvero con l'abuso di una professione o con la violazione dei doveri a essi inerenti, importa l'interdizione temporanea dai pubblici uffici o dalla professione,

la condanna alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per i delitti di cui al precedente comma 4 importa altresì l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego nei confronti del dipendente di amministrazioni od enti pubblici.

6. L'art. 5 comma 4 della L. n. 97/2001 prevede che, salvo quanto disposto dall'art. 32-quinquies c.p., nel caso sia pronunciata sentenza penale irrevocabile di condanna nei confronti dei dipendenti indicati nel precedente comma 4, ancorché a pena condizionalmente sospesa, l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego può essere pronunciata a seguito di procedimento disciplinare. Il procedimento disciplinare deve avere inizio o, in caso di intervenuta sospensione, proseguire entro il termine di **90 giorni** dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione o all'ente competente per il procedimento disciplinare. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro **180 giorni** decorrenti dal termine di inizio o di proseguimento, fermo quanto disposto dall'art. 653 c.p.p. ovvero:
- comma 1. La sentenza penale irrevocabile di assoluzione ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento che il fatto non sussiste o non costituisce illecito penale ovvero che l'imputato non lo ha commesso;
 - comma 1-bis. La sentenza penale irrevocabile di condanna ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento della sussistenza del fatto, della sua illiceità penale e all'affermazione che l'imputato lo ha commesso.
7. Ove l'ufficio disciplinare intenda procedere all'applicazione della sanzione del licenziamento disciplinare senza preavviso, la sospensione del dirigente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione cautelare eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo **non superiore a 5 anni**. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dirigente è riammesso in servizio, salvi i casi nei quali, in presenza di reati comportanti l'applicazione del licenziamento senza preavviso, l'Azienda ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa da parte dei cittadini e/o comunque per ragioni di op-

portunità ed operatività dell'Azienda stessa. In tal caso la sospensione potrà essere disposta e sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale.

8. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso fino all'esito del procedimento penale, tale sospensione cautelare del dirigente può essere prorogata, ferma restando in ogni caso la possibilità di ripresa del procedimento disciplinare per cessazione dei motivi che ne avevano determinato la sospensione ai fini dell'applicabilità della sanzione disciplinare.
9. La sospensione cautelare di cui al presente articolo è formalizzata con deliberazione del Direttore Generale su proposta della S.C. Sviluppo Risorse Umane.

Art. 17

Effetti economici e cessazione della sospensione cautelare in corso di procedimento penale

1. Al dirigente sospeso dal servizio in via cautelare, in corso di procedimento penale, sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, la retribuzione individuale di anzianità ed il maturato economico annuo, ove spettante, e gli eventuali assegni familiari, qualora ne abbia diritto.
2. In caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione.
3. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, il conguaglio dovrà tenere conto delle sanzioni eventualmente applicate.
4. 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, quanto corrisposto al dirigente precedentemente sospeso viene conguagliato con quanto dovuto se fosse rimasto in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione di cui al punto 1) del precedente art. 17 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

Art. 18

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. Laddove l'ufficio disciplinare procedente riscontri la necessità di espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente interessato, può essere disposta, con provvedimento del Direttore Generale su proposta della SC Sviluppo Risorse Umane, la sospensione dal lavoro dello stesso dirigente, per un periodo **non superiore a 30 giorni** con la corre-

sposizione dell'intero trattamento economico complessivo in godimento. Tale periodo potrà essere prorogato **fino a 60 giorni** nei casi di particolare gravità e complessità.

2. Quando il procedimento disciplinare si conclude 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 disciplinare irrogati.
3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

TITOLO V - NORME FINALI

Art. 19

Decorrenza e disposizioni transitorie

1. Il presente Regolamento entra in vigore il giorno della pubblicazione dell'atto deliberativo di adozione del medesimo. Da tale data, salvo quanto disposto dal successivo comma 2, lo stesso Regolamento sostituisce integralmente ogni pregressa disposizione regolamentare aziendale in materia.
2. Il presente Regolamento, per quanto attiene alla composizione dell'UPD, si applica ai procedimenti disciplinari instaurati successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo, mentre quelli iniziati anteriormente, mediante formale contestazione d'addebito, e non ancora conclusi a tale data restano disciplinati dal previgente Regolamento di cui alla Deliberazione n. 200 del 17 marzo 2017, per quanto riguarda la composizione dell'UPD e gli aspetti procedurali interni di carattere meramente integrativo rispetto alla vigente normativa di legge e/o CCNL.

Art. 20

Recesso

1. La sanzione disciplinare del licenziamento prevista dai codici disciplinari di legge e di CCNL non fa venir meno la disciplina del recesso per giusta causa e giustificato motivo di cui agli articoli rispettivamente 2119 e 2118 del codice civile.

Art. 21

Norma di rinvio

1. Per tutto quanto non previsto dal presente Regolamento si applicano le vigenti disposizioni di legge e di contratto collettivo in materia, alle quali pertanto si rinvia integralmente ed automaticamente.

Allegato "A"**CODICI DISCIPLINARI DELLE AREE DIRIGENZIALI
MEDICA-VETERINARIA
SANITARIA-PROFESSIONALE-TECNICA-AMMINISTRATIVA****A\1 – CODICE DISCIPLINARE "CONTRATTUALE"
(art. 8 CCNL 06/05/2010)****Art. 8 comma 4****Dal minimo della censura scritta fino alla multa di importo da € 200,00 a € 500,00**

La sanzione disciplinare dal minimo della censura scritta fino alla multa da € 200,00 a € 500,00 si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri indicati all'art. 5 del Regolamento, nei casi di:

1. 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/quarter, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 165/2001;
2. condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme a principi di correttezza verso i componenti della direzione aziendale, gli altri dirigenti, i dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
3. alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
4. comportamento negligente nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;
5. violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'azienda 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'Azienda;
6. 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;
7. inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni e 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;
8. violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della Legge 7 agosto 1990, n. 241, anche se non ne sia derivato danno all'azienda.

**Art. 8 comma 5
Sospensione dal servizio con privazione
della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni**

La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni si applica nel caso previsto dall'art. 55-bis comma 7 del D.Lgs. 165/2001 (V. paragrafo A/2)

**Art. 8 comma 6
Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione
fino ad un massimo di 3 mesi e mancata attribuzione della retribuzione di
risultato**

La 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, si applica ai casi previsti dall'art. 55-sexies comma 3 dall'art. 55-septies comma 6 del D.Lgs. 165/2001 (V. paragrafo A/2)

**Art. 8 comma 7
Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione
da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi**

La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi, si applica ai casi previsti dall'art. 55-sexies comma 3 dall'art. 55-septies comma 6 del D.Lgs. 165/2001 (V. paragrafo A/2)

**Art. 8 comma 8
Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione
da un minimo di giorni 3 fino ad un massimo di mesi 6
(art. 8, comma 8, del CCNL 6/5/2010)**

La sanzione disciplinare sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri indicati all'art. 5 del Regolamento, per:

- recidiva nel biennio delle mancanze previste nei commi 4,5,6, e 7 oppure quando le mancanze previste dagli stessi articoli si caratterizzano per una particolare gravità;
- minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico oppure nei confronti dell'azienda o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti o dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- manifestazioni offensive nei confronti dell'Azienda o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti, dei dipendenti o di terzi, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della Legge 20 maggio 1970, n.300;



- 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;
- salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55 quater, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 165/2001, 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;
- occultamento da parte del dirigente di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad esso affidati;
- mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale;
- 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;
- comportamento negligente od omissivo nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche, da cui sia derivato un danno per l'azienda o per i terzi;
- inosservanza degli obblighi a lui ascrivibili in merito alla certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia;
- qualsiasi comportamento negligente, dal quale sia derivato grave danno all'azienda o ai terzi, fatto salvo quanto previsto dal comma 7;
- atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;
- atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.

Art. 8 comma 9

Nei casi di sospensione di cui al presente articolo, l'Azienda, in relazione a documentate esigenze organizzative e funzionali dirette a garantire la continuità assistenziale, può differire, per un massimo di 30 giorni, rispetto alla conclusione del procedimento disciplinare, la data di esecuzione della sanzione.

Art. 8 comma 10

In relazione alla specificità della funzione dirigenziale medica-veterinaria e della funzione dirigenziale sanitaria-professionale-tecnica-amministrativa, l'Azienda, con provvedimento motivato e previo consenso del dirigente interessato, può trasformare la sospensione dal servizio con privazione dello stipendio in una sanzione pecuniaria corrispondente al numero dei giorni di sospensione dal lavoro, tenendo presente la retribuzione giornaliera di cui all'art. 26 del CCNL 10/02/2004. Tale clausola non si applica nei casi di sospensione dal servizio previsti dagli artt. 55-bis comma 7 (violazione dell'obbligo di collaborazione con l'ufficio disciplinare, dichiarazioni false o reticenti rese allo stesso ufficio), 55-sexies comma 3 (mancato esercizio colposo dell'azione disciplinare), 55-septies comma 6 (violazione dell'obbligo di prevenire o contrastare le condotte assenteistiche). La relativa trattenuta è introitata dal bilancio dell'Azienda.



Art. 8 comma 11 Licenziamento

Ferma restando la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:

- a. con preavviso per
 - a) le ipotesi considerate *all'art. 55 quater comma 1, lett.b) e c) e all'art. 55-septies comma 4 del D.Lgs. n. 165/2001 (V. paragrafo A/2);*
 - b) recidiva plurima, in una delle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 e 8, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di mesi 6 di sospensione dal servizio o, comunque, quando le mancanze di cui agli articoli precedenti si caratterizzano per una particolare gravità;
 - c) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero-professionale, ove ne sia conseguito grave conflitto di interessi o una forma di concorrenza sleale nei confronti dell'azienda.

- b. Senza preavviso per:
 - a) le ipotesi considerate *dall'art. 55-quater comma 1, lett. a), d), e), f) del D.Lgs. n. 165/2001 e dall'art. 55-quinquies comma (V. paragrafo A/2);*
 - b) gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, fatto salvo quanto previsto dall'art. 55-ter del D.Lgs. n. 165/2001;
 - c) condanna, anche non passata in giudicato, per:
 - d) delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e nell'art. 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lettere a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c), del D.Lgs. n. 267 del 2000;
 - e) gravi delitti commessi in servizio;
 - f) delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 97/2001;
 - g) recidiva plurima di sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano anche forma di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;
 - h) recidiva plurima in atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
 - i) atti e/o comportamenti non ricompresi specificatamente 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. 8 comma 12

Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 ad 8 e dal comma 11 sono comunque sanzionate secondo i criteri di graduazione, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti nonché quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

A12 – CODICE DISCIPLINARE “LEGISLATIVO”

Il Codice Disciplinare di cui al CCNL del 6.05.2010, come indicato al precedente allegato A/1 è integrato da specifiche norme sanzionatorie previste dal D.Lgs n. 165/2001, agli articoli 55-bis, 55-quater, 55-quinquies, 55-sexies, 55-septies, già introdotti dal D.Lgs n. 150/2009 e successivamente modificati ed integrati dal D.Lgs 75/2017, dal D.Lgs n. 116/2016 e dal D.Lgs n. 118/2017.

Queste disposizioni disciplinano direttamente sanzioni disciplinari costituenti, pertanto, un autonomo **codice legislativo** che si affianca e si sovrappone al Codice Disciplinare c.d. “contrattuale”.

La legge n. 190 del 06/11/2012 (in vigore dal 28/11/2012), c.d. “legge anti-corrruzione” ha individuato ai commi 12 e 13 una specifica sanzione disciplinare a carico del Dirigente individuato dall’Azienda quale Responsabile della prevenzione della corruzione.

Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di giorni 15

(art. 55 bis, comma 7 del D.Lgs. n. 165/2001)

Il dirigente, appartenente alla stessa o a una diversa amministrazione pubblica dell’incolpato, che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall’Ufficio disciplinare precedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all’applicazione, da parte dell’amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell’illecito contestato al dirigente, fino ad un massimo di quindici giorni.

Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di mesi 3

(artt. 55 sexies, comma 3 e 55-septies comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001)

1. Il mancato esercizio o la decadenza dall’azione disciplinare, dovuti all’omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa la segnalazione di cui all’articolo 55-bis, comma 4, ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell’illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili, l’applicazione della sospensione dal servizio fino a un massimo di tre mesi, salva la maggiore sanzione del licenziamento prevista nei casi di cui all’articolo 55-quater, comma 1, lettera f-ter), e comma 3-quinquies. Tale condotta, per il personale con qualifica dirigenziale o titolare di funzioni o incarichi dirigenziali, è valutata anche ai fini della responsabilità di cui all’articolo 21 del presente decreto. Ogni amministrazione individua preventivamente il titolare dell’azione disciplinare per le infrazioni di cui al presente comma commesse da soggetti responsabili dell’ufficio di cui all’articolo 55-bis, comma 4.

2. Il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora nonché il dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, curano l'osservanza delle disposizioni del presente articolo, in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche. Si applicano, al riguardo, le disposizioni dell'art. 21 e dell'art. 55-sexies, comma 3, del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii..

Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da giorni 3 fino ad un massimo di mesi 3

(art. 55 sexies, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001)

La violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato la condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno, comporta comunque, nei confronti del dipendente responsabile, l'applicazione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità del risarcimento, salvo che ricorrano i presupposti per l'applicazione di una più grave sanzione disciplinare.

Collocamento in disponibilità e rideterminazione mansioni e qualifica ai fini dell'eventuale ricollocamento del lavoratore

(art. 55 sexies, comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001)

Fuori dei casi previsti dal comma 1, il lavoratore, quando cagiona grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertate dall'amministrazione ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, è collocato in disponibilità, all'esito del procedimento disciplinare che accerta tale responsabilità, e si applicano nei suoi confronti le disposizioni di all'articolo 33, comma 8, e dell'articolo 34, commi 1, 2, 3, 4 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165. 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.

Licenziamento disciplinare con o senza preavviso

(art. 55 quater del D.Lgs. n. 165/2001)

1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento 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) 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;
- c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;



d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;

e) 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;

f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro;

f-bis) gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento, ai sensi dell'articolo 54, comma 3;

f-ter) commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'articolo 55-sexies, comma 3;

f-quater) la reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato l'applicazione, in sede disciplinare, della sospensione dal servizio per un periodo complessivo superiore a un anno nell'arco di un biennio;

f-quinquies) insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'[articolo 3](#), comma 5-bis, del [decreto legislativo n. 150 del 2009](#).

1-bis. Costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'amministrazione presso la quale il dipendente presta attività lavorativa circa il rispetto dell'orario di lavoro dello stesso. Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta.

3. Nei casi di cui al comma 1, lettere a), d), e) ed f), il licenziamento è senza preavviso. Nei casi in cui le condotte punibili con il licenziamento sono accertate in flagranza, si applicano le previsioni dei commi da 3-bis a 3-quinquies.

3-bis. Nel caso di cui al comma 1, lettera a), la falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, determina l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato. La sospensione è disposta dal responsabile della struttura in cui il dipendente lavora o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4, con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro quarantotto ore dal momento in cui i suddetti soggetti ne sono venuti a conoscenza. La violazione di tale termine non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'inefficacia della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile.

3-ter. Con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare di cui al comma 3-bis si procede anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente dinanzi all'Ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4. Il dipendente è convocato, per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno quindici giorni e può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato. Fino alla data dell'audizione, il dipendente convocato può inviare una memoria scritta o, in caso di grave, oggettivo e assoluto impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa per un periodo non superiore a cinque





giorni. Il differimento del termine a difesa del dipendente può essere disposto solo una volta nel corso del procedimento. L'Ufficio conclude il procedimento entro trenta giorni dalla ricezione, da parte del dipendente, della contestazione dell'addebito. La violazione dei suddetti termini, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e non sia superato il termine per la conclusione del procedimento di cui all'articolo 55-bis, comma 4.

3-quater. Nei casi di cui al comma 3-bis, la denuncia al pubblico ministero e la segnalazione alla competente procura regionale della Corte dei conti avvengono entro venti giorni dall'avvio del procedimento disciplinare. La Procura della Corte dei conti, quando ne ricorrono i presupposti, emette invito a dedurre per danno d'immagine entro tre mesi dalla conclusione della procedura di licenziamento. L'azione di responsabilità è esercitata, con le modalità e nei termini di cui all'articolo 5 del [decreto-legge 15 novembre 1993, n. 453](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 14 gennaio 1994, n. 19](#), entro i centocinquanta giorni successivi alla denuncia, senza possibilità di proroga. L'ammontare del danno risarcibile è rimesso alla valutazione equitativa del giudice anche in relazione alla rilevanza del fatto per i mezzi di informazione e comunque l'eventuale condanna non può essere inferiore a sei mensilità dell'ultimo stipendio in godimento, oltre interessi e spese di giustizia.

3-quinquies. Nei casi di cui al comma 3-bis, per i dirigenti che abbiano acquisito conoscenza del fatto, ovvero, negli enti privi di qualifica dirigenziale, per i responsabili di servizio competenti, l'omessa attivazione del procedimento disciplinare e l'omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare, senza giustificato motivo, costituiscono illecito disciplinare punibile con il licenziamento e di esse è data notizia, da parte dell'ufficio competente per il procedimento disciplinare, all'Autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati.

3-sexies. I provvedimenti di cui ai commi 3-bis e 3-ter e quelli conclusivi dei procedimenti di cui al presente articolo sono comunicati all'Ispettorato per la funzione pubblica ai sensi di quanto previsto dall'articolo 55-bis, comma 4.

False attestazioni o certificazioni (art. 55-quinquies del D.Lgs. n. 165/2001)

1. Fermo quanto previsto dal codice penale, il lavoratore dipendente di una pubblica amministrazione 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 lavoratore, 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 d'immagine di cui all'articolo 55-quater, comma 3-quater.



3. La sentenza definitiva di condanna o di applicazione della pena per il delitto di cui al comma 1 comporta, per il medico, la sanzione disciplinare della radiazione dall'albo ed altresì, se dipendente di una struttura sanitaria pubblica o se convenzionato con il servizio sanitario nazionale, il licenziamento per giusta causa o la decadenza dalla convenzione. 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.

3-bis. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 55-quater, comma 1, lettere a) e b), i contratti collettivi nazionali individuano le condotte e fissano le corrispondenti sanzioni disciplinari con riferimento alle ipotesi di ripetute e ingiustificate assenze dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale, nonché con riferimento ai casi di ingiustificate assenze collettive in determinati periodi nei quali è necessario assicurare continuità nell'erogazione dei servizi all'utenza.

Inosservanza obblighi di trasmissione certificazione medica in caso di assenze per malattia

(art. 55 septies, comma 4 del D.Lgs. n. 165/2001)

L'inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia di cui al comma 2 costituisce illecito disciplinare e, in caso di reiterazione, comporta l'applicazione della sanzione del licenziamento ovvero, per i medici in rapporto convenzionale con le aziende sanitarie locali, della decadenza dalla convenzione, in modo inderogabile dai contratti o accordi collettivi. Affinché si configuri l'ipotesi di illecito disciplinare devono ricorrere sia l'elemento oggettivo dell'inosservanza all'obbligo di trasmissione, sia l'elemento soggettivo del dolo o della colpa. Le sanzioni sono applicate secondo criteri di gradualità e proporzionalità, secondo le previsioni degli accordi e dei contratti collettivi di riferimento.

Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 1 mese ad un massimo di 6 mesi

(art. 1 commi 12 e 13 L. n. 190/2012)

In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il dirigente amministrativo individuato dall'Azienda quale Responsabile della prevenzione della corruzione risponde ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:

- di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di prevenzione della corruzione ed adeguate procedure formative e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dell'art. 1 della legge in epigrafe;
- di aver vigilato sull'osservanza del piano.

La sanzione disciplinare a carico del Responsabile della prevenzione della corruzione non può essere inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 1 mese ad un massimo di 6 mesi.