



**CODICE DISCIPLINARE
DELL'AZIENDA OSPEDALIERA
ORDINE MAURIZIANO**

Dirigenza Medica, Sanitaria , Professionale, Tecnica ed Amministrativa

**Revisione 4
(gennaio 2020)**



INDICE

- ART. 1 PRINCIPI GENERALI**
- ART. 2-5 UFFICIO COMPETENTE PER I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI**
- ART. 6 OBBLIGHI DEL DIRIGENTE**
- ART. 7 SANZIONI E PROCEDURE DISCIPLINARI**
- ART. 8 DETERMINAZIONE DELLA SANZIONE**
- ART. 9 – 16 SANZIONI DISCIPLINARI**
- ART. 17 COMPETENZE E TERMINI DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE**
- ART. 18 CONTESTAZIONE DEGLI ADDEBITI**
- ART. 19 FASE ISTRUTTORIA E APPLICAZIONE DELLA SANZIONE**
- ART. 20 DETERMINAZIONE CONCORDATA DELLA SANZIONE**
- ART. 21 SOSPENSIONE CAUTELARE IN CORSO DI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE**
- ART. 22 SOSPENSIONE CAUTELARE IN CASO DI PROCEDIMENTO PENALE**
- ART. 23 RAPPORTI TRA IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE**
- ART. 24 REINTEGRAZIONE DEL DIRIGENTE ILLEGITTIMAMENTE LICENZIATO**
- ART. 25 INDENNITA' SOSTITUTIVA DELLA REINTEGRAZIONE**
- ART. 26 NORME FINALI IN TEMA DI RESPONSABILITA' DISCIPLINARE**
- ART. 27 PUBBLICITA'**



Art. 1

PRINCIPI GENERALI

1. In considerazione degli specifici contenuti professionali, delle particolari responsabilità che caratterizzano la figura del dirigente, nel rispetto della giurisprudenza costituzionale in materia, ed al fine di assicurare una migliore funzionalità ed operatività delle Pubbliche Amministrazioni, sono stabilite specifiche forme di responsabilità disciplinare per i dirigenti nonché il relativo sistema sanzionatorio, con la garanzia di adeguate tutele per il dirigente medesimo.
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. La responsabilità disciplinare attiene alla violazione degli obblighi di comportamento, secondo i principi e le modalità riportate, oltre che nei contratti individuali, nel codice di comportamento (generale ed aziendale) dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni (art. 16 del DPR 16.4.2013 n. 62) e nei CCNNLL e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale, disciplinata dall'art. 15 *ter* del D.lgs. 502/1992, che invece riguarda il raggiungimento dei risultati in relazione agli obiettivi assegnati, nonché la capacità professionale, le prestazioni e le competenze organizzative dei dirigenti. Quest' ultima viene accertata secondo le procedure e mediante gli organismi previsti nell'ambito del sistema di valutazione di cui alle disposizioni contrattuali valide per la dirigenza del SSN.
3. Restano ferme le altre fattispecie di responsabilità, civile, amministrativa, penale e contabile, di cui al novellato art. 55, comma 2, primo periodo, del D.Lgs. n. 165 del 2001 e ss.mm.ii, che hanno distinta e specifica valenza rispetto alla responsabilità disciplinare.
4. La tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni, nell'ambito della responsabilità disciplinare, sono applicate nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 55 e seguenti del d.lgs. 165/2001, come modificato dal d.lgs. 150/2009, dalla L 190/2012, dal D.lgs 116/2016 e dal D.lgs 75/2017, nonché secondo i principi e i criteri definiti dai CCNNLL, con particolare riferimento alla regolamentazione del procedimento disciplinare, nonché dal Codice di comportamento (generale ed aziendale) dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni. 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. 2

UFFICIO DISCIPLINARE - COMPOSIZIONE

1. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, di cui all' art. 55 bis, comma 4, del del D.lgs.165/01 e ss.mm.ii, è nominato con deliberazione del Direttore Generale.
2. La composizione dell'Ufficio Disciplinare tiene conto dei ruoli e delle professionalità presenti all'interno dell'Azienda ed è stabilita con atto deliberativo , con il quale il Direttore della S.C. GORU, che presiede l'Ufficio Disciplinare, propone la nomina dei quattro componenti scelti fra i dipendenti dell'Azienda appartenenti all'Area del personale dirigenziale. I componenti restano in carica per tre anni, rinnovabili una sola volta, ad esclusione del Direttore S.C. GORU che presiede l'Ufficio Disciplinare, e le sedute sono valide con la presenza di almeno 3 componenti
3. In caso di assenza del Direttore della SC GORU, le funzioni di Presidente dell'Ufficio Disciplinare sono assunte dal componente più anziano di età
4. La segreteria dell'ufficio è affidata alla S.C. Gestione e Organizzazione Risorse Umane.
5. Non possono essere nominati componenti dell'Ufficio Disciplinare dipendenti che ricoprono cariche o mandati sindacali.

Art. 3

UFFICIO DISCIPLINARE – COMPETENZE

All'ufficio disciplinare competono le seguenti attribuzioni da espletare in conformità alle disposizioni più avanti specificate:

1. Formulazione delle contestazioni dell'addebito
2. Istruzione del provvedimento disciplinare;
3. Applicazione della sanzione erogata, al termine del procedimento disciplinare.

Art. 4*UFFICIO DISCIPLINARE -FUNZIONAMENTO*

1. L'Ufficio Disciplinare è convocato dal Direttore S.C. GORU in base al calendario delle audizioni e degli affari da trattare, tempestivamente comunicati ai componenti, di cui all'art. 2 del presente Regolamento, i quali possono eventualmente richiedere ulteriori integrazioni degli atti istruttori sottoposti al loro esame.
2. Il Direttore della S.C. GORU, nell'ambito delle prerogative proprie del ruolo ricoperto, può disporre sopralluoghi, ispezioni e acquisizione di testimonianze compresa, qualora lo ritenga opportuno, l'acquisizione da altre amministrazioni pubbliche di informazioni e/o documenti rilevanti per la definizione del procedimento; provvede inoltre alla formulazione delle contestazioni di addebito, in nome e per conto dell'Ufficio Disciplinare.
3. L'audizione dei dipendenti sottoposti a procedimento disciplinare è valida se nel verbale relativo risultano presenti tre componenti dell' Ufficio Disciplinare. Il verbale ha rilevanza interna ed è sottoscritto dai soli componenti dell'Ufficio Disciplinare
4. La sanzione disciplinare è decisa a maggioranza dei membri dell' Ufficio Disciplinare. In caso di parità di voti, prevale quello del Direttore della SC GORU, ovvero di chi ne fa le veci.

Art. 5*UFFICIO DISCIPLINARE –INCOMPATIBILITÀ E RICUSAZIONE*

1. Non possono partecipare alle sedute dell'Ufficio Disciplinare, i componenti che siano parenti entro il quarto grado ed affini entro il secondo grado del dipendente sottoposto a provvedimento disciplinare.
2. Il componente dell'Ufficio Disciplinare si astiene altresì dai lavori qualora il procedimento disciplinare sia stato avviato in base a sua segnalazione
3. Il componente dell'Ufficio Disciplinare può essere ricusato nei seguenti casi:
 - a. per comprovato interesse personale nel procedimento, ovvero qualora il dipendente sottoposto a giudizio sia debitore o creditore nei suoi confronti, o in quelli del coniuge o dei figli del componente medesimo;
 - b. per aver dato consiglio o manifestato un suo giudizio sull'oggetto del procedimento, al di fuori dell'esercizio delle sue funzioni;
 - c. per la sussistenza di un'inimicizia grave fra lui od alcuni dei suoi prossimi congiunti ed il dipendente sottoposto a procedimento disciplinare;



- d. per l'offesa arrecata dalla infrazione disciplinare a qualcuno dei suoi prossimi congiunti o al coniuge del componente medesimo.
4. La ricusazione è proposta dal dipendente interessato e comunicata all'Ufficio Disciplinare prima dell'adunanza, ovvero inserita nel verbale della seduta in cui il dipendente stesso sia personalmente comparso.
5. Il Direttore della S.C. GORU, nell'ambito delle prerogative proprie del ruolo ricoperto, sentito il componente per il quale sia stata proposta la ricusazione, decide in via definitiva. Qualora sia il Direttore della S.C. GORU stesso, oggetto della ricusazione, questi trasmette la richiesta del dipendente, con le sue controdeduzioni, al Responsabile aziendale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, che decide definitivamente con proprio provvedimento motivato.
6. Il componente dell'Ufficio Disciplinare si astiene dai lavori qualora il procedimento riguardi

Art. 6

OBBLIGHI DEL DIRIGENTE

1. Il dirigente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento, imparzialità e trasparenza dell'attività amministrativa nonché quelli di leale collaborazione, di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del codice civile, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.
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.
3. Ai dirigenti spetta l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, e di controllo. Essi sono responsabili in via esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati, secondo quanto previsto dall'art. 4, comma 3, del D.Lgs. n. 165 del 2001 e ss.mm.ii.
4. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dirigente deve in particolare:
 - a. assicurare il rispetto della legge, con riguardo anche alle norme regolatrici del rapporto di lavoro, nonché delle disposizioni contrattuali, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'Azienda e perseguire direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che

sono posti in essere dando conto dei risultati conseguiti e dei risultati raggiunti;

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

- l. rispettare le leggi vigenti in materia di attestazione di malattia e di certificazione per l'assenza per malattia;
 - m. assolvere diligentemente e prontamente agli obblighi a lui ascrivibili in merito alla certificazione delle assenze per malattia.
 - n. rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente del servizio nonchè vigilare al corretto espletamento di tali adempimenti da parte del personale, anche di livello dirigenziale, assegnato alla struttura cui è preposto,
 - o. qualora svolga attività di ricerca scientifica dovrà attenersi alle regole di comportamento di buona fede internazionalmente condivise dalla comunità scientifica, e quindi dovrà evitare rigorosamente comportamenti fraudolenti volti ad alterare i risultati della ricerca di cui è responsabile al fine di conseguire un indebito vantaggio in termini di riconoscimento di pubblicazioni o ottenimento di finanziamenti.
5. 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, nonché protezione degli infortuni e sicurezza sul lavoro, nonché il divieto di fumo.
 6. Il dirigente è altresì tenuto all'osservanza del Codice Generale di comportamento dei dipendenti pubblici (approvato con DPR 16/4/2013 n. 62) nonché del correlato Codice aziendale di Comportamento; la responsabilità disciplinare conseguente alle violazioni del Codice di Comportamento ed il coordinamento con il presente Codice Disciplinare sono regolamentate dall'art. 26 del Codice aziendale di comportamento.
 7. In materia di incompatibilità, resta fermo quanto previsto dall'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001 e ss.mm.ii, anche con riferimento all'art. 1, comma 60 e segg. della legge 662 del 1996.



Art. 7

SANZIONI E PROCEDURE DISCIPLINARI

1. Le violazioni da parte dei dirigenti degli obblighi disciplinati nell'art. 6 del presente Codice, secondo la gravità dell'infrazione ed in relazione a quanto previsto dall'art. 8, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:
 - a. richiamo scritto ;
 - b. multa di importo variabile da un minimo di € 200 a un massimo di € 500;
 - c. sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 3 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
 - d. sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni ad un massimo di tre mesi nei casi previsti dall'art. 11
 - e. sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi ed altresì la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo di durata della sospensione nei casi previsti dall'art. 14;
 - f. sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni a norma dell'art 13
 - g. collocamento in disponibilità;
 - h. licenziamento con preavviso;
 - i. licenziamento senza preavviso.
2. Nell'ambito del procedimento disciplinare previsto dall'art. 55-bis del d.lgs. 165/2001 e ss.mm.ii, la contestazione dell'addebito deve essere specifica e tempestiva, nel rispetto dei termini temporali previsti dalla normativa vigente, nonchè contenere l'esposizione chiara e puntuale dei fatti in concreto verificatisi, al fine di rendere edotto il dirigente degli elementi a lui addebitati e consentire allo stesso di esercitare il diritto di difesa.
3. Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro irrogazione.
4. I provvedimenti cui al presente articolo non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso, compresa la responsabilità dirigenziale, che verrà accertata nelle forme previste dal sistema di valutazione.
5. Nei casi stabiliti dall'art. 55-bis comma 7 e 55-sexies comma 3 del d.lgs. n. 165 del 2001 così come modificato dal D.lgs 75/2017¹, il soggetto competente ad assumere le determinazioni conclusive del procedimento disciplinare è il direttore generale o chi da lui delegato.

¹. Testimonianza falsa e reticente e mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare.



Art. 8

DETERMINAZIONE DELLA SANZIONE

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:
 - a. l' intenzionalità del comportamento, il grado di negligenza dimostrata, tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento, la rilevanza della inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
 - b. le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'Azienda o con l'entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;
 - c. l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso nella violazione di più persone.
2. La recidiva nelle mancanze già sanzionate, nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle individuate nell'ambito dei medesimi articoli.
3. Al dirigente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.




Art. 9

RICHIAMO SCRITTO E MULTA

1. La sanzione disciplinare dal minimo del richiamo scritto fino alla multa da € 200 a € 500, si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri di cui all'art. 8 comma 1, per:
 - a) inosservanza della normativa contrattuale e legislativa vigente, nonché delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia e di orario di lavoro, nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n.165 del 2001 e ss.mm.ii²;
 - b) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza verso i componenti degli organi di vertice dell' Azienda, gli altri dirigenti, i dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
 - c) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
 - d) 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;
 - e) 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;
 - f) inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, nonché del divieto di fumo, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l' Azienda o per gli utenti;
 - g) 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' Amministrazione;
 - h) violazione dell'obbligo dell'uso del cartellino identificativo o di targhe da apporre presso la postazione di lavoro, previsto dall'art. 55-novies del D.Lgs. n. 165 del 2001 e ss.mm.ii;
 - i) comportamento negligente nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti, e risultanze diagnostiche.

² Falsa attestazione della presenza in servizio ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa

- 
2. L'importo delle ritenute per la sanzione pecuniaria è introitato dal bilancio dell'Azienda ed è destinato alle attività relative al rischio clinico.

Art. 10

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

1. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni ad un massimo di 6 mesi si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui all'art. 8 comma 1, per:
- a) recidiva nel biennio nelle mancanze previste negli artt. 9,11,12,13,14, quando sia stata comminata la sanzione massima, oppure quando le mancanze previste dai medesimi artt. si caratterizzano per una particolare gravità;
 - b) assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso, in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dirigente, agli eventuali danni causati all'ente, agli utenti o ai terzi;
 - c) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori verso il pubblico, oppure nei confronti dei componenti della Direzione aziendale, degli altri dirigenti o dei dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro anche con utenti;
 - d) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Azienda, o dei componenti della Direzione aziendale, degli altri dirigenti, dei dipendenti o di terzi salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 *L. 300/1970*;
 - e) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona ove non sussista la gravità e la reiterazione;
 - f) 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 ricorrono le fattispecie considerate nell'art. 55 *sexies*, comma 3 del D.lgs. 165/2001 e ss.mm.ii;
 - g) reiterato mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale;
 - h) reiterato 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.

- i) occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza dell'azienda o ad essa affidati;
- j) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- k) alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro con utenti, dipendenti o terzi;
- l) 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;
- m) inosservanza degli obblighi, ascrivibili al Dirigente in merito alla certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia;
- n) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia comunque derivato grave danno all'Azienda, agli utenti o terzi salvo quanto previsto dall'art. 11;
- o) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale in applicazione dell'art. 55 quinquies c. 3bis del D.Lgs 165/2001 e successive mm.ii.;
- p) ingiustificate assenze collettive nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione dei servizi all'utenza in applicazione dell'art. 55 quinquies c. 3bis del D.Lgs 165/2001 e successive mm.ii.



Art. 11

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

(art 55 *sexies*, c. 1 d.lgs 165/01 e ss.mm.ii)

1. La violazione di obblighi concernenti la prestazione Lavorativa, che abbia determinato la condanna dell' amministrazione al risarcimento del danno, comporta , 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 sanzione disciplinare più grave .

Art. 12

COLLOCAMENTO IN DISPONIBILITÀ

(art .55 *sexies*, comma 2 D.Lgs 165/01 ss.mm.ii)

1. Fuori dei casi previsti dall'art 11, 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, e' collocato in disponibilita', all'esito del procedimento disciplinare che accerta tale responsabilita', e si applicano nei suoi confronti le disposizioni di cui all'articolo 33, comma 8, e all'articolo 34, commi 1, 2, 3 e 4 del D.Lgs 165/01 e ss.mm.ii . Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali puo' avvenire l'eventuale ricollocamento. Durante il periodo nel quale e' collocato in disponibilita', il lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.

Art. 13

RETICENZA O FALSA TESTIMONIANZA

(art. 55 *bis*, comma 7 D.lgs 165/01 e ss.mm.ii)

1. Il lavoratore dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell'incolpato o ad una diversa, 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, e' 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 dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni.

Art. 14

SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE FINO AD UN MASSIMO DI 3 MESI CON MANCATA ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO (Art. 55 sexies comma 3 e art. 55 septies comma 6 del D.lgs. 165/01 ss.mm.ii)

1. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 mesi con mancata attribuzione della retribuzione di risultato si applica nei seguenti casi:

- a) 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'art. 55-bis, comma 4, così come modificato dal D.lgs 75/2017, 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'art. 17 comma 1 lettera h) ed i) . Tale condotta, per il personale con qualifica dirigenziale o titolare di funzioni o incarichi dirigenziali, e' valutata anche ai fini della Responsabilita' Dirigenziale di cui all'art. 21 del D.lgs. 165/01 ss.mm.ii .
- b) Per l'inosservanza delle disposizioni in materia di controllo sulle assenze, al fine di prevenire e contrastare le condotte assenteistiche.

Art. 15

LICENZIAMENTO CON PREAVVISO

1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo, come previsto dall'art. 105 c. 1 lettera C) del CCNL 2016 – 2018 Area Dirigenza Sanitaria e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso nei seguenti casi:
 - a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste dagli artt. 10, 11, 12, 13 e 14 , anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio e

dalla retribuzione, o comunque quando le mancanze di cui agli articoli precedenti si caratterizzano per una particolare gravità;

- b) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale, ove ne sia seguito grave conflitto di interessi o una forma di concorrenza sleale nei confronti dell'azienda;
- c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'Ente per riconosciute e motivate esigenze di servizio;
- d) 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, entro il termine fissato dall'Amministrazione, quando l'assenza arbitraria e ingiustificata si sia protratta per un periodo di tre giorni consecutivi. Qualora il dipendente riprenda servizio, si applica la sanzione di cui all'art. 15;
- e) gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento di cui all'articolo 16 comma 2 del DPR 62/2013 e ss.mm.ii.;
- f) Reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa che abbia determinato, in sede disciplinare, l'applicazione della sospensione dal servizio per un periodo complessivo superiore ad un anno nell'arco del biennio;
- g) Insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, ai sensi delle disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali, rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio;
- h) Commissione dolosa o gravemente colposa dell'infrazione del mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare inclusa la mancata segnalazione, da parte del responsabile di struttura all'Ufficio Disciplinare, di fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza;
- i) Omessa attivazione del procedimento disciplinare ed omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare senza giustificato motivo. Per tale illecito disciplinare l'Ufficio disciplinare dà notizia all'autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati;
- j) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità.



Art. 16

LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO

1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo, come previsto dall'art. 105 c. 1 lettera C) del CCNL 2016 – 2018 Area Dirigenza Sanitaria e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso nei seguenti casi:
 - a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalita' fraudolente, poste in essere anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'Azienda circa il rispetto dell'orario di lavoro del dipendente stesso, della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;
 - b) falsita' documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;
 - c) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte violente, aggressive, moleste, minacciose, ingiuriose, calunniose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;
 - d) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione del rapporto di lavoro;
 - e) gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 22 del Codice³, fatto salvo quanto previsto dall'art. 23⁴;
 - f) condanna, anche non passata in giudicato, per:
 1. i delitti indicati dall'art. 7, comma 1 e art.8 comma 1 del D. Lgs. n. 235 del 2012;
 2. per i delitti indicati dall'art. 12, commi 1,2 e 3 della L. n. 3 dell'11 gennaio 2018;
 3. quando alla condanna consegue comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
 4. gravi delitti commessi in servizio;

³ **Sospensione cautelare in corso di procedimento penale**

⁴ **Rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare**

5. delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 97/2001;
- h) recidiva plurima di sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano anche forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;
- l) gli atti e comportamenti non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, seppur estranei alla prestazione lavorativa, posti in essere anche nei confronti di terzo, di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2119 del codice civile.
2. Le mancanze non espressamente richiamate nei succitati artt. 9,10,11,12,13,14, 15 e dal presente articolo sono comunque sanzionate secondo i criteri previsti dall'art. 8, facendosi riferimento ai principi da esso desumibili, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti di cui all'art. 6, nonché al tipo e alla misura delle infrazioni.

Art. 17

COMPETENZE E TERMINI DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 55-quater commi 3-bis e 3-ter del D.lgs.165/01 e ss.mm.ii, il procedimento disciplinare si svolge secondo le disposizioni dell'art. 55 bis, comma 4, del D.lgs.165/01 così come modificato dall'art. 13 comma 1 lett. d) del D.Lgs. 75/2017:
 - a. Il responsabile della struttura presso cui il dipendente presta servizio segnala all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, entro e non oltre 10gg, i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza .
 - b. l'Ufficio Disciplinare entro e non oltre 30gg , decorrenti dal ricevimento della segnalazione, ovvero dal momento in cui abbia altrimenti avuto conoscenza dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare, provvede a contestare l'addebito al dipendente, lo convoca per l'audizione in contraddittorio a sua difesa con un preavviso di almeno 20gg.
 - c. Il Dipendente può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. In caso di grave ed oggettivo impedimento, ferma la possibilità di depositare memorie scritte e di avere accesso agli atti istruttori del procedimento, il dipendente 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.

- d. l'Ufficio Disciplinare conclude il procedimento, con atto di archiviazione o irrogazione della sanzione entro 120gg dalla contestazione dell'addebito. Gli atti d'avvio e conclusione del procedimento disciplinare, nonché l'eventuale provvedimento di sospensione cautelare, sono comunicati all'Ispettorato per la Funzione Pubblica entro 20gg dalla loro adozione. Al fine di tutelare la riservatezza del dipendente, il nominativo è sostituito da un codice identificativo.
- e. La violazione dei termini di cui al presente articolo, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dell'azione disciplinare né l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e le modalità di esercizio dell'azione disciplinare risultino compatibili con il principio di tempestività. Fatto salvo quanto previsto dal successivo comma 4, sono da considerarsi perentori il termine per la contestazione dell'addebito e il termine per la conclusione del procedimento.
- f. E' ammessa, nei casi di particolare complessità dell'accertamento, la sospensione del procedimento disciplinare in pendenza del procedimento penale, salva la possibilità di adottare la sospensione cautelare.
2. Con il provvedimento di sospensione cautelare previsto nei casi di cui all'art 16, comma 1, lettera a), si procede anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito, alla convocazione del dipendente dinanzi all'Ufficio Disciplinare ed alla segnalazione agli Affari Legali che entro venti giorni dall'avvio del procedimento deve provvedere a quanto di competenza a norma dell'art 3 quarter così come modificato dall'art. 3 del Dlgs 118/2017 (denuncia al Pubblico Ministero e segnalazione alla Corte dei Conti). Il dipendente e' convocato, per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno quindici giorni e puo' 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 puo' 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 puo' 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 responsabilita' del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare ne' l'invalidita' 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. Nei casi in cui le condotte sanzionabili con il licenziamento siano accertate in flagranza di reato, il procedimento disciplinare si svolge con le modalità di cui al comma precedente ed 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.

Art. 18

CONTESTAZIONE ADDEBITI

1. Non può essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, senza prima aver:
 - contestato per iscritto l'addebito, in modo tempestivo e, comunque, entro 30 giorni, da quando si è venuti a conoscenza del fatto;
 - sentito il dipendente a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore, ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
2. La contestazione deve contenere la descrizione chiara e circostanziata del fatto addebitato e deve essere comunicata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente disponga di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna diretta all'interessato, il quale è tenuto a firmare per ricevuta l'avvenuta consegna, con contestuale indicazione della data. L'eventuale rifiuto a firmare detta dichiarazione deve risultare da apposita attestazione dell'incaricato alla consegna. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, il dipendente può indicare, altresì, un numero di fax, di cui egli o il suo procuratore abbia la disponibilità. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o del fax ed altresì della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno.
3. In ogni caso il dipendente deve comunicare all'ufficio per i procedimenti disciplinari, l'eventuale designazione del rappresentante, di cui al comma 1 precedente, almeno due giorni prima del giorno fissato per la convocazione a difesa, di cui all'art.17 del presente Codice. Entro lo stesso termine il dipendente può fare pervenire eventuali giustificazioni o memorie difensive scritte.
4. Il diritto d'accesso agli atti è consentito in base a quanto stabilito dalla vigente normativa in materia ed al relativo regolamento aziendale. Al dipendente o su espressa delega al suo difensore è consentito l'accesso a tutti i documenti che lo riguardano personalmente contenuti



nel fascicolo personale. L'accesso agli atti riguardanti il procedimento a suo carico è limitato ai documenti che hanno portato all'apertura del procedimento, mentre per quelli successivamente acquisiti o formati (ad esclusione del verbale di audizione del dipendente e di eventuali ulteriori documenti che diano origine o costituiscano prova per nuove contestazioni) l'accesso è differito al termine del procedimento, per salvaguardare le esigenze istruttorie dell'amministrazione nella fase preparatoria dei provvedimenti, come previsto dall'art. 9 c. 2 del D.P.R. 12 aprile 2006, n. 184 "Regolamento recante disciplina in materia di accesso ai documenti amministrativi".

Art. 19

FASE ISTRUTTORIA E APPLICAZIONE DELLA SANZIONE

1. Nel corso dell'istruttoria, il Direttore della S.C. GORU dispone di pieni poteri in ordine a sopralluoghi, ispezioni e acquisizione di testimonianze, in particolare, qualora lo ritengano opportuno, possono acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento, né il differimento dei relativi termini.
2. Il lavoratore dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell'incolpato o ad una diversa, 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'autorità disciplinare procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, e' 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 dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni.
3. In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare e' avviato o concluso e la sanzione e' applicata presso quest'ultima. In tali casi l'Ufficio Disciplinare che abbia in carico gli atti provvede alla loro tempestiva trasmissione al competente ufficio disciplinare dell'amministrazione presso cui il dipendente è trasferito. I termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento, se ancora pendenti, sono interrotti e riprendono a decorrere dalla data di ricezione degli atti da parte dell'Ufficio disciplinare dell'amministrazione presso cui il dipendente è trasferito. Nel caso in cui l'Amministrazione venga a conoscenza dell' illecito disciplinare successivamente al trasferimento del dipendente, provvederà a segnalare entro 20 gg i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare all'amministrazione presso cui il dipendente è trasferito e dalla data di ricezione della segnalazione decorrono i termini per la contestazione

- addebiti.
4. 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.
 5. L'ufficio per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irrogano le sanzioni di competenza, nel rispetto dei principi e dei criteri di cui al comma 2 dell'art. 8.
 6. Il provvedimento di irrogazione della sanzione deve essere comunicato al dipendente entro 10 giorni dalla sua adozione
 7. Nei casi di sospensione con privazione della retribuzione, di cui agli articoli precedenti, 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.
 8. Valutata all'unanimità la sussistenza dei requisiti e dei presupposti per addivenire al recesso del rapporto di lavoro, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari procede a richiedere l'apposito parere al comitato dei garanti così come previsto dai CC.CC.NN.LL. del personale della dirigenza;
 9. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari sulla base degli accertamenti effettuati e del parere favorevole del comitato dei garanti, comunica al direttore generale la sussistenza dei requisiti e dei presupposti per procedere al recesso del rapporto di lavoro.
 10. Il provvedimento del recesso, disposto dal direttore generale, deve essere specificatamente motivato e deve essere comunicato al dipendente entro dieci giorni dalla sua adozione.
 11. Quando l'ufficio disciplinare ritiene che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.
 12. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.
 13. Nel caso in cui la sanzione disciplinare, incluso il licenziamento sia annullata in sede giurisdizionale per la violazione del principio di proporzionalità, l'amministrazione può riaprire il procedimento disciplinare rinnovando la contestazione addebiti entro 60gg dal passaggio in giudicato della sentenza con integrale nuova decorrenza dei termini per la conclusione dello stesso.



ART. 20

DETERMINAZIONE CONCORDATA DELLA SANZIONE

1. L'Ufficio disciplinare ed il dirigente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.
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'Ufficio disciplinare 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 cinque giorni successivi alla audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art.17. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 17. La proposta dell'autorità disciplinare o del dirigente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 18 comma 2.
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 cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art. 18 comma 2. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 17. 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 convoca nei tre 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 e dal dirigente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.
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, di cui all'art.17.



9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta la 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. 21

SOSPENSIONE CAUTELARE IN CORSO DI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

1. L'azienda, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente, può disporre la sospensione dal lavoro dello stesso dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento. Tale periodo potrà essere prorogato a sessanta giorni nei casi di particolare gravità e complessità.
2. Nel caso di cui all'art 16, 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 dall'Ufficio Disciplinare, con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro quarantotto ore dal momento in cui l'Ufficio Disciplinare ne è venuto 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. Con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare si procede anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente dinanzi all'Ufficio Disciplinare
3. Il provvedimento di sospensione è adottato con idoneo atto deliberativo.
4. Qualora il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.
5. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 22

SOSPENSIONE CAUTELARE IN CASO DI PROCEDIMENTO PENALE

1. Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale o da provvedimenti giudiziari inibitori che impediscono la prestazione lavorativa, 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, salvo che l'azienda non proceda direttamente ai sensi degli artt. 15 e 16⁵.
2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione e con sospensione dell'incarico, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale, che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, secondo quanto previsto dall'art. 55^{ter} del d.lgs. 165/2001⁶, salvo che l'Azienda non proceda direttamente, ai sensi dell'art. 23 comma 3.
3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi già previsti dagli artt. 7 comma 1 e 8 comma 1, del D.Lgs 235/2012 e fatta salva l'applicazione dell'art. 15 comma 1 e dell' art 16 comma 1, del presente codice, qualora l'azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, nonché dell'art. 23⁷.
4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97/2001. E' fatta salva l'applicazione dell'art. 16 del Codice⁸, qualora l'azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 23 del Codice.
5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica, comunque, quanto previsto dall'art. 55^{ter} del d.lgs. 165/2001 e ss.mm.ii, comma 1, ultimo periodo⁹.
6. Ove l'azienda intenda procedere all'applicazione della sanzione di cui all'art. 16, la sospensione del dirigente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 16, l'azienda ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa

⁵ Licenziamento con o senza preavviso

⁶ Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

⁷ Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

⁸ licenziamento senza preavviso

⁹ *“Per le infrazioni di maggiore gravita’[...]l’ufficio competente [...]può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, salva la possibilità di adottare la sospensione o altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente”.*

del discredito che da tale permanenza potrebbe derivarle da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso, fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 55^{ter} del d.lgs. 165/2001, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso la possibilità di ripresa del procedimento disciplinare per cessazione di motivi che ne avevano determinato la sospensione, ai fini dell'applicabilità dell'art. 16.

7. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, la retribuzione individuale di anzianità o il maturato economico annuo, ove spettante, e gli eventuali assegni familiari, qualora ne abbiano titolo.
8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso" **oppure "non costituisce illecito penale"**, 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. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 23¹⁰ il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.
9. 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 quanto dovuto se fosse stato in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

¹⁰ Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

Art. 23

RAPPORTO TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia, in tutto o in parte, ad oggetto fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'art.55ter, del D.Lgs.n.165/2001 e ss.mm.ii.
2. Per le infrazioni di minore gravita', di cui agli artt. 9 e 10, non e' ammessa la sospensione del procedimento.
3. Per le infrazioni per le quali è applicabile una sanzione superiore alla sospensione dal servizio fino a 10gg, l'Ufficio Disciplinare , nei casi di particolare complessita' dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, puo' sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale. Fatto salvo quanto previsto al successivo comma 4 il procedimento disciplinare sospeso può essere riattivato qualora l'amministrazione giunga in possesso di elementi nuovi sufficienti a 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 dipendente.
4. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l' Ufficio Disciplinare riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare e' riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne e' stata applicata una diversa.
5. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55ter del D.Lgs.n.165/2001 e ss.mm.ii, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale, interviene una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che "l'imputato non l'ha commesso", l'Ufficio disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55ter, comma 4, del D.Lgs.n.165/2001 e ss.mm.ii., riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, 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 i fatti contestati, pur non costituendo illeciti penali, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dell'art. 55ter, comma 4, mediante rinnovo della contestazione addebiti, entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza

all'amministrazione di appartenenza del lavoratore ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura . Il procedimento disciplinare si svolge secondo quanto previsto nell'articolo 55-bis del nuovo testo del D.lgs.165/01 e ss.mm.ii con integrale nuova decorrenza dei termini ivi previsti per la conclusione dello stesso.

6. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 16 del codice e, successivamente, il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che "l'imputato non l'ha commesso, l'Ufficio Disciplinare, ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di 6 mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.
7. Ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, il dirigente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'ente, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra sede, nonché all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dirigente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.
8. Dalla data di riammissione di cui al comma 7, il dirigente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, nonché della retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o al convivente superstite e ai figli.
9. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 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 codice.
10. E' abrogato l'art. 19 del CCNL del 3.11.2005, come modificato dall'art. 14 del CCNL del 17/10/2008.

Art. 24

LA REINTEGRAZIONE DEI 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. 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 minima unificata in godimento all'atto del licenziamento.
2. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 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 dalle vigenti disposizioni.

Art. 25

INDENNITÀ SOSTITUTIVA DELLA REINTEGRAZIONE

1. L'Azienda o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, di cui all'articolo precedente, 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 febbraio 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 ai commi 1 e 2 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 pagamento 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 commi 1 e 2.
 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. 26

NORME FINALI IN TEMA DI RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

Al fine di monitorare e verificare l'applicazione delle norme contrattuali definite dal vigente CCNL, le Aziende sono tenute ad inviare, con cadenza annuale, a ciascuna Regione un rapporto informativo sui procedimenti disciplinari effettuati anche con riferimento ai risultati degli stessi sia in termini di sanzioni erogate che di archiviazioni effettuate.

Art. 27

PUBBLICITÀ

Al presente Codice Disciplinare è data la massima pubblicità mediante la pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Azienda. Tale forma di pubblicità sostituisce a tutti gli effetti l'affissione ufficiale all'albo dell'azienda, nonché l'affissione nei luoghi accessibili a tutti i dipendenti. Il presente Codice si applica decorsi 15 giorni dalla sua pubblicazione sul sito web dell'Azienda