



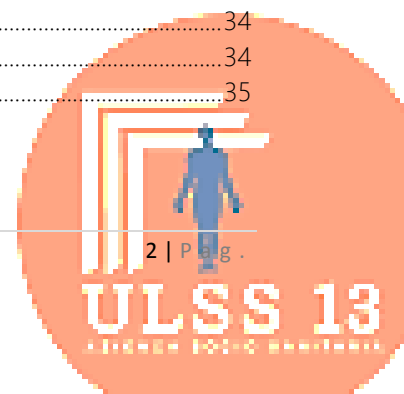
Azienda
ULSS 13 MIRANO
Regione Veneto

Regolamento di disciplina



Indice

Disposizioni generali	3
Art. 1 - Fonti Normative.....	3
Art. 2 - Ambito Applicativo.....	3
Art. 3 - Codice di Comportamento.....	3
Art. 4 - Regolamenti Aziendali.....	3
Art. 5 - Pubblicità del Regolamento di Disciplina.....	3
Art. 6 - Competenza Disciplinare.....	4
Art. 7 - Vigilanza in Materia Disciplinare.....	5
Art. 8 - Comunicazioni.....	5
Art. 9 - Attività Istruttoria.....	5
Art. 10 - Diritto di Accesso.....	5
Art. 11 - Trasferimento del Dipendente.....	6
Art. 12 - Dimissioni del Dipendente.....	6
Art. 13 - Provvedimenti Disciplinari.....	6
Art. 14 - Mutamento dell'addebito nel corso del procedimento.....	6
Art. 15 - Applicazione del Provvedimento.....	6
Art. 16 - Impugnazione.....	7
Art. 17 - Relazioni Annuali.....	7
Art. 18 - Delitto di False Attestazioni o Certificazioni.....	7
Art. 19 - Responsabilità Disciplinare per Condotte Pregiudizievoli per l'Amministrazione.....	7
Art. 20 - Responsabilità disciplinare per condotte sanzionate dalla disciplina in materia di repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.....	8
Art. 21 - Responsabilità in Materia di Trasparenza.....	8
Art. 22 - Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti.....	9
Disposizioni particolari per i procedimenti disciplinari nei confronti del personale del comparto	10
Art. 23 - Obblighi del dipendente.....	10
Art. 24 - Sanzioni disciplinari.....	11
Art. 25 - Criteri di applicazione delle sanzioni disciplinari.....	15
Art. 26 - Procedure.....	15
Art. 27 - Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale.....	18
Art. 28 - Sospensione cautelare in caso di procedimento penale.....	19
Art. 29 - Sospensione cautelare in caso di procedimento disciplinare.....	20
Disposizioni particolari per i procedimenti disciplinari nei confronti del personale della dirigenza	21
Art. 30 - Obblighi del dirigente.....	21
Art. 31 - Responsabilità dirigenziale.....	22
Art. 32 - Sanzioni disciplinari.....	22
Art. 33 - Altre sanzioni a carico dei dirigenti.....	26
Art. 34 - Criteri di applicazione delle sanzioni disciplinari.....	27
Art. 35 - Procedure.....	27
Art. 36 - Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale.....	30
Art. 37 - Sospensione cautelare in caso di procedimento penale.....	31
Art. 38 - Sospensione cautelare in caso di procedimento disciplinare.....	32
Art. 39 - Determinazione concordata della sanzione.....	33
Art. 40 - Reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato.....	34
Art. 41 - Indennità sostitutiva della reintegrazione.....	34
Art. 42 - Recesso.....	35



Disposizioni generali

Art. 1 - Fonti Normative

Il Regolamento di disciplina dell'Azienda Ulss 13 Mirano viene emanato in applicazione della vigente normativa in materia alla quale si fa espresso rinvio per quanto non previsto dal presente documento, indicando in particolare:

- Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", come modificato dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150
- Legge 20 maggio 1970, n. 300;
- D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"
- Legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte di pubbliche amministrazioni";
- artt. 28 / 32 del CCNL Comparto Sanità del 1° settembre 1995 e successive modifiche ed integrazioni apportate dagli artt. 10 /16 del C.C.N.L. per il Comparto Sanità sottoscritto il 19 aprile 2004 e dall'art. 6 del C.C.N.L. per il Comparto Sanità sottoscritto il 10 aprile 2008.
- CCNL 6 maggio 2010 dell'area della Dirigenza Medica e Veterinaria e della Dirigenza SPTA

Art. 2 - Ambito Applicativo

Il presente Regolamento di disciplina si applica **a tutto il personale dipendente**, a tempo determinato o a tempo indeterminato, dell'Azienda Ulss 13 Mirano.

Art. 3 - Codice di Comportamento

1. Tutti i dipendenti devono conformare la loro condotta ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165" che individua i doveri/obblighi a carico del dipendente pubblico e nel Codice di Comportamento dell'Azienda Ulss 13 di Mirano che integra e specifica il primo.
2. Ulteriori e specifici doveri/obblighi sono individuati al successivo art. 20 per quanto riguarda il personale del Comparto e all'art. 27 per quanto riguarda il personale della Dirigenza.

Art. 4 - Regolamenti Aziendali

1. Il presente Regolamento rimanda alle previsioni dei vigenti regolamenti aziendali che prevedono specifici obblighi a carico del dipendente quale a titolo meramente esemplificativo, il "Regolamento in materia di incompatibilità e di autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extra istituzionali".

Art. 5 - Pubblicità del Regolamento di Disciplina

1. Il presente Regolamento, contenente i doveri del dipendente, l'indicazione delle infrazioni e le relative sanzioni, è pubblicato sul sito istituzionale dell'Azienda e nell'area intranet aziendale, a disposizione di chiunque e al fine di garantirne la massima diffusione e conoscenza.



Art. 6 - Competenza Disciplinare

1. La competenza ad avviare il procedimento, seguire l'istruttoria e applicare la sanzione è regolata secondo il seguente schema:

PERSONALE ASSEGNATO	COMPETENZA
Ciascuna Unità Operativa Complessa (personale Dirigente e del Comparto)	Direttore Unità Operativa Complessa
Direzione Sanitaria	Direttore Sanitario
Direzione Amministrativa	Direttore Amministrativo
Direzione dei Servizi Sociali	Direttore dei Servizi Sociali

Strutture che non rientrano fra le strutture sopraindicate:

Unità Operative Complesse	Direttore Dipartimento
Unità Operative Semplici Dipartimentali	Direttore Dipartimento
Unità Operative Semplici	Direttore Unità Operativa Complessa

Procedimenti nei confronti di:

Direttore Medico del Presidio	Direttore Sanitario
Direttore Dipartimento di Prevenzione	Direttore Sanitario
Direttore di Distretto	Direttore Servizi Sociali
Dipartimento risorse amministrative tecniche professionali	Direttore Amministrativo

2. Nel caso di procedimenti disciplinari che prevedono **l'applicazione di una sanzione superiore ai dieci giorni di sospensione dal servizio con privazione della retribuzione** la competenza spetta all'**Ufficio Procedimenti Disciplinari**, individuato ai sensi dell'art. 55-bis del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, su iniziativa e trasmissione degli atti da parte del Responsabile con competenza disciplinare e secondo le procedure previste dagli artt. 23 e 32 del presente Regolamento. L'Ufficio Procedimenti Disciplinari costituisce un'articolazione istituzionale dell'organizzazione aziendale per quanto riguarda l'esercizio della potestà disciplinare ai sensi della vigente normativa.
3. L'Ufficio Procedimenti Disciplinari è collocato nella Direzione Risorse Umane e la gestione operativa è afferente alla UOS Servizio per la Gestione Giuridica che è responsabile dell'istruttoria e di tutta la gestione operativa dell'iter procedurale, giusta delibera del Direttore Generale n. 738 del 18.8.2003.
4. Il Responsabile dell'UOS Servizio per la Gestione Giuridica:
- gestisce i procedimenti disciplinari di competenza;
 - firma tutti gli atti del procedimento;
 - assume con proprio atto il provvedimento conclusivo.
5. Le sanzioni disciplinari a carico del dirigente per le ipotesi di infrazioni disciplinari ai sensi degli articoli 55-bis, comma 7 e 55-sexies, comma 3 (sanzioni legate all'esercizio dell'azione disciplinare) si applicano seguendo l'iter previsto per le sanzioni di competenza dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari.
6. I Dirigenti Responsabili delle articolazioni interne dell'Ospedale, del Dipartimento di Prevenzione, del Distretto Socio-Sanitario e degli altri Dipartimenti, **dopo aver proceduto ai necessari accertamenti**

preliminari, hanno il **dovere di comunicare** ai titolari dell'azione disciplinare, fatti azioni e/o omissioni del personale dipendente che possano costituire violazione dei doveri disciplinari.

7. Il personale con funzioni di coordinamento nonché i titolari di posizione organizzativa, per il personale di propria competenza, ha l'obbligo di rapporto al Dirigente dell'Unità Operativa agli effetti del tempestivo inoltro al Dirigente Responsabile competente per la valutazione dei doveri disciplinari.
8. Il Dirigente competente in materia di iniziativa disciplinare provvederà, **prima di avviare l'iniziativa disciplinare stessa**, ad ogni accertamento sui fatti e comportamenti oggetto di valutazione disciplinare.
9. I riscontri preliminari da parte del Dirigente competente in materia di iniziativa disciplinare sono obbligatori ai fini della regolarità amministrativa della procedura.

Art. 7 - Vigilanza in Materia Disciplinare

1. I Direttori Amministrativo, Sanitario e Sociale e il Direttore dell'UOC delle Professioni Sanitarie esercitano la vigilanza generale in materia disciplinare.

Art. 8 - Comunicazioni

1. Ogni comunicazione al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite le seguenti modalità alternative:
 - posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta;
 - consegna a mano (raccomandata a mano);
 - raccomandata postale con ricevuta di ritorno.

Art. 9 - Attività Istruttoria

1. Nel corso dell'istruttoria il Direttore con competenza disciplinare o l'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari possono acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento.
2. L'attività istruttoria non sospende il procedimento né porta al differimento dei relativi termini.
3. Il lavoratore dipendente o il dirigente 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 dell'Azienda o di altra pubblica amministrazione ovvero rende **dichiarazioni false o reticenti**, è soggetto all'applicazione 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. 10 - Diritto di Accesso

1. Al dipendente o, su espressa delega/mandato, al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti riguardanti il procedimento a suo carico.



Art. 11 - Trasferimento del Dipendente

1. In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso o la sanzione è applicata presso quest'ultima. In tali casi i termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento, se ancora pendenti, sono interrotti e riprendono a decorrere alla data del trasferimento.

Art. 12 - Dimissioni del Dipendente

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

Art. 13 - Provvedimenti Disciplinari

1. **Irrogazione sanzione:** Sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, è irrogata la sanzione applicabile tra quelle indicate nel presente Regolamento, nel rispetto dei principi e criteri di cui alla vigente normativa in materia.
2. **Non luogo a procedere / Archiviazione:** Quando si ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente è disposta la chiusura del procedimento dandone comunicazione all'interessato.
3. **Estinzione:** Qualora il procedimento **non sia stato portato a termine** nei termini previsti dal presente Regolamento il procedimento si estingue. Nel caso di chiusura del procedimento per riconoscimento del non luogo a procedere o per estinzione del procedimento stesso, non può essere irrogata per il medesimo fatto addebitato alcuna sanzione disciplinare. L'esito del procedimento, nelle ipotesi di competenza dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari deve essere **comunicato**, con nota riservata, al Dirigente che ha avviato l'iniziativa disciplinare.

Art. 14 - Mutamento dell'addebito nel corso del procedimento

1. Se nello svolgimento dell'attività istruttoria il Direttore con competenza disciplinare o l'Ufficio Procedimenti Disciplinari procedente verifica che la fattispecie costituisce un'ipotesi di infrazione disciplinare diversa da quella prospettata nella contestazione dell'addebito:
 - **in caso di infrazione di minore entità:** è applicata, al termine del procedimento, la sanzione corrispondente secondo la normativa vigente;
 - **in caso di infrazione di maggiore entità:** viene contestato per iscritto al dipendente il nuovo addebito e si procede seguendo il normale iter procedurale, trasferendo gli atti all'Ufficio Procedimenti Disciplinari, con contestuale comunicazione all'interessato, se il nuovo addebito comporta il cambiamento di competenza.

Art. 15 - Applicazione del Provvedimento

1. Il Direttore con competenza disciplinare ovvero l'Ufficio Procedimenti Disciplinari, nei casi di rispettiva competenza, trasmette copia del provvedimento di irrogazione della sanzione alla Direzione Risorse Umane per la relativa applicazione e per la conservazione al fascicolo personale.



2. Nel caso di provvedimenti comportanti la sospensione dal servizio i giorni previsti per l'applicazione della sanzione saranno individuati dal Responsabile della struttura cui il dipendente appartiene, tenuto conto delle esigenze del servizio, e comunicati alla Direzione Risorse Umane.

Art. 16 - Impugnazione

1. I provvedimenti disciplinari possono essere impugnati davanti all'Autorità Giudiziaria Ordinaria (Giudice del Lavoro).
2. La contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari.

Art. 17 - Relazioni Annuali

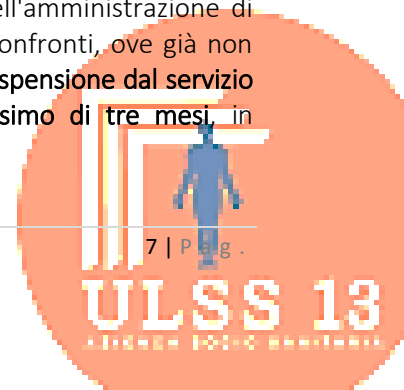
1. L'Ufficio Procedimenti Disciplinari provvede annualmente ad inviare alla Direzione Generale una relazione sull'attività svolta.
2. Al fine di monitorare e verificare l'applicazione delle norme contrattuali definite dal CCNL 6.5.2010, l'Azienda è tenuta a inviare, con cadenza annuale, alla Regione 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. 18 - Delitto di False Attestazioni o Certificazioni

1. L' art. 55-quinquies del D. Lgs. 2001, n. 165 nell'ipotesi di False attestazioni o certificazioni prevede:
*“Fermo quanto previsto dal codice penale, il dipendente dell’Azienda 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.*
*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 all’immagine subiti dall’amministrazione.*
La sentenza definitiva di condanna o di applicazione della pena per il delitto di cui al presente articolo 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.”

Art. 19 - Responsabilità Disciplinare per Condotte Pregiudizievoli per l'Amministrazione

1. La condanna dell'Azienda al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del lavoratore dipendente, 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 o dai codici di comportamento, comporta l'applicazione nei suoi confronti, ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare, 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.



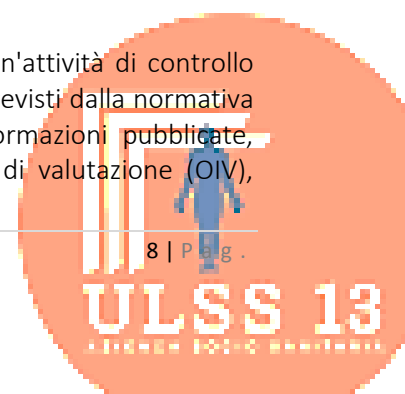
2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, il lavoratore, quando cagiona **grave danno** al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, **per inefficienza o incompetenza professionale** accertate dall'amministrazione ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione 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 cui all'articolo 33, comma 8, e all'articolo 34, commi 1, 2, 3 e 4 del D. Lgs. 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.

Art. 20 - Responsabilità disciplinare per condotte sanzionate dalla disciplina in materia di repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione

1. L'Azienda applica, al suo interno, tutte le disposizioni in materia previste dalla **Legge 6 novembre 2012, n. 190** "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione". In particolare, in caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il Responsabile della prevenzione della corruzione, individuato ai sensi del comma 7, art. 1 della Legge 6 novembre 2012, n.190 risponde per responsabilità dirigenziale, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:
 - a) di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il Piano di prevenzione della corruzione e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dell'articolo summenzionato;
 - b) di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del Piano.
2. 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 un mese a un massimo di sei mesi.
3. In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il Responsabile della prevenzione della corruzione risponde per responsabilità dirigenziale, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare.
4. Tutto il personale dell'Azienda Ulss 13 Mirano è tenuto alla puntuale osservanza delle norme anticorruzione previste dalla normativa vigente e dagli atti attuativi aziendali ed è tenuto a fornire il suo apporto collaborativo al Responsabile della prevenzione della corruzione per l'attuazione del Piano.
5. La violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare.

Art. 21 - Responsabilità in Materia di Trasparenza

1. L'Azienda applica, al suo interno, tutte le disposizioni in materia di trasparenza previste dal Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte di pubbliche amministrazioni".
2. In particolare, il Responsabile per la trasparenza aziendale svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV),



all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

3. Il responsabile provvede all'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, all'interno del quale sono previste specifiche misure di monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza e ulteriori misure e iniziative di promozione della trasparenza in rapporto con il Piano anticorruzione.
4. I dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge.
5. Il responsabile controlla e assicura la regolare attuazione dell'accesso civico sulla base di quanto stabilito dal presente decreto.
6. In relazione alla loro gravità, il responsabile segnala i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, all'ufficio di disciplina, ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare.
7. Il responsabile segnala altresì gli inadempimenti al vertice politico dell'amministrazione, all'OIV ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità.

Art. 22 - Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti

1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.
2. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.
3. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.
4. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.

Disposizioni particolari per i procedimenti disciplinari nei confronti del personale del comparto

Art. 23 - Obblighi del dipendente

1. Secondo quanto previsto dall'art. 28 del CCNL del Comparto Sanità 1.9.1995 il dipendente conforma la sua condotta al dovere di contribuire alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità, nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165" e nel "Codice di Comportamento dell'Azienda Ulss 13 Mirano".
2. Il comportamento del dipendente deve essere improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti.
3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:
 - a) collaborare con diligenza, osservando le norme di cui al contratto di lavoro, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'azienda anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
 - b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della Legge 7 agosto 1990 n. 241;
 - c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni d'ufficio;
 - d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla Legge 7 agosto 1990 n. 241, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'azienda o ente nonché attuare le disposizioni dei medesimi in ordine al D.P.R. del 28 dicembre 2000 n. 445 in tema di autocertificazione;
 - e) 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;
 - f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti una condotta uniformata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
 - g) non attendere durante l'orario di lavoro ad occupazioni non attinenti al servizio e, nei periodi di malattia od infortunio, ad attività che possono ritardare il recupero psico-fisico;
 - h) eseguire le disposizioni inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartite dai superiori. Se ritiene che la disposizione sia palesemente illegittima, il dipendente è tenuto a farne immediata e motivata contestazione a chi l'ha impartita, dichiarandone le ragioni; se la disposizione è rinnovata per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione, salvo che la disposizione stessa sia vietata dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;
 - i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
 - l) avere cura dei beni strumentali a lui affidati;
 - m) non valersi di quanto è di proprietà dell'azienda o ente per ragioni che non siano di servizio;
 - n) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;

- o) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'azienda o ente da parte del personale e rispettare le disposizioni che regolano l'accesso in locali non aperti al pubblico da parte di persone estranee;
- p) comunicare all'azienda o ente la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- q) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza ed inviare il certificato medico, salvo comprovato impedimento;
- r) astenersi dal partecipare, nell'esercizio della propria attività di servizio, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri o di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi.

Art. 24 - Sanzioni disciplinari

- 1. La tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è definita dai contratti collettivi e dalle disposizioni previste dal Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
- 2. Le violazioni degli obblighi del dipendente, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:
 - a) rimprovero verbale¹
 - b) rimprovero scritto (censura)²
 - c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione³

La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore della retribuzione di cui all'art. 37, comma 2 lett. c) del C.C.N.L. stipulato il 20 settembre 2001 si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1 (v. art. 22 del presente Regolamento), per:

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
- b) condotta, nell'ambiente di lavoro, non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
- c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
- d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;
- e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'azienda o ente, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 6 della legge n. 300 del 1970;
- f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati rispetto ai carichi di lavoro;
- g) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'azienda o ente, agli utenti o terzi.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'azienda o ente è destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

- a) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni⁴:

¹ Art. 13 C.C.N.L. 19 aprile 2004, comma 4, come modificato dall'art. 6 del CCNL per il Comparto Sanità 10.4.2008.

² Art. 13 C.C.N.L. 19 aprile 2004, comma 4, come modificato dall'art. 6 del CCNL per il Comparto Sanità 10.4.2008.

³ Art. 13 C.C.N.L. 19 aprile 2004, comma 4, come modificato dall'art. 6 del CCNL per il Comparto Sanità 10.4.2008.

⁴ Art. 13 C.C.N.L. 19 aprile 2004, comma 5, come modificato dall'art. 6 del CCNL per il Comparto Sanità 10.4.2008



La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di dieci giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1 (v. art. 22 del presente Regolamento), per:

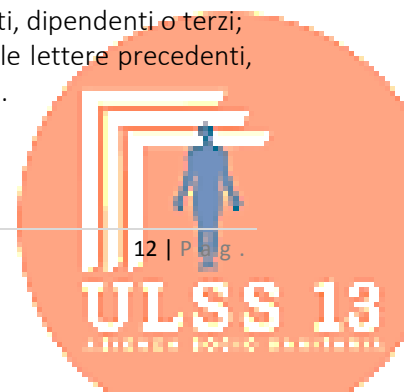
- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
- b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;
- c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'azienda o ente, agli utenti o terzi;
- d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata;
- e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
- f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa, fatta salva la tutela del segreto professionale nei casi e nei limiti previsti dalla vigente normativa;
- g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di utenti, altri dipendenti o terzi;
- h) alterchi negli ambienti di lavoro con utenti, dipendenti o terzi;
- i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'azienda o ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della l. 300/1970;
- l) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;

b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi⁵:

La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi si applica per:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 5 quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste al comma 5 presentino caratteri di particolare gravità;
- b) assenza ingiustificata dal servizio oltre dieci giorni e fino a quindici giorni;
- c) occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza dell'azienda o ente o ad essa affidati, quando, in relazione alla posizione rivestita, il lavoratore abbia un obbligo di vigilanza o di controllo;
- d) insufficiente persistente scarso rendimento dovuto a comportamento negligente;
- e) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona;
- g) fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento elettronici della presenza e dell'orario o manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi. Tale sanzione si applica anche nei confronti di chi avalli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti. La falsa
- h) alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro con utenti, dipendenti o terzi;
- i) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia comunque derivato grave danno all'Azienda o Enti, agli utenti o terzi.

⁵ Art. 13 C.C.N.L. 19 aprile 2004, comma 6, come modificato dall'art. 6 del CCNL per il Comparto Sanità 10.4.2008



Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 37, comma 2, lettera b) del CCNL integrativo del 20.9.2001 nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

f) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni⁶:

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 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 dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni.

g) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi⁷:

La condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del lavoratore dipendente, 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 o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54, comporta l'applicazione nei suoi confronti, ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare, 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.

h) licenziamento con preavviso⁸

La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:

- a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste ai commi 5 e 6, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di sei mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, salvo quanto previsto al comma 8, lett. a);
- b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 6, lettera c).
- c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'azienda o ente per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure di cui all'art. 18 del C.C.N.L. 20 settembre 2001 commi 2 e 3 lett. c), in relazione alla tipologia di mobilità attivata;
- d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'azienda o ente quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni. Qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione di cui al comma 6;
- e) continuità, nel biennio, dei comportamenti attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente scarso rendimento dovuta a comportamento negligente ovvero per qualsiasi fatto grave che dimostri la piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- f) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica

⁶ Art. 55- bis, comma 7, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165

⁷ Art. 55- sexies, comma 1, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165

⁸ Art. 13 C.C.N.L. 19 aprile 2004, comma 7, come modificato dall'art. 6 del CCNL per il Comparto Sanità 10.4.2008



nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;

- g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- h) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso in servizio o fuori dal servizio ma non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- i) 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'amministrazione⁹;
- l) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio¹⁰.

Il licenziamento in sede disciplinare è disposto, altresì, nel caso di prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'amministrazione di appartenenza formula, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, una **valutazione di insufficiente rendimento e questo è dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa**, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54 del D.Lgs. 2001, n. 165¹¹.

i) licenziamento senza preavviso¹²

La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:

- a) terza recidiva nel biennio di minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti, alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- b) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- c) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;
- d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti anche dolosi, che, costituendo o meno illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
- e) condanna passata in giudicato:
 - 1) - per i delitti indicati nell'art. 15, comma 1, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c) ed e) e comma 4 septies della legge 19 marzo 1990 n. 55 e successive modificazioni;
 - 2) - quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
 - 3) - per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97.
- f) l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari.
- g) 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 malattia¹³;

⁹ Casi previsti dall'Art. 55 - quater del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, comma 1.

¹⁰ Casi previsti dall'Art. 55 - quater del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, comma 1.

¹¹ Art. 55- quater del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, comma 2.

¹² Art. 13 C.C.N.L. 19 aprile 2004, comma 8, come modificato dall'art. 6 del CCNL per il Comparto Sanità 10.4.2008

¹³ Casi previsti dall'Art. 55 - quater del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, comma 1.



- h) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera¹⁴;
- i) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui¹⁵;
- l) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro¹⁶.
- m) falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze¹⁷;

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 fraudolenta¹⁸.

Art. 25 - Criteri di applicazione delle sanzioni disciplinari

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. n. 165 del 2001 e successive modificazioni e integrazioni, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:
 - a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
 - b) rilevanza degli obblighi violati;
 - c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
 - d) grado di danno o di pericolo causato all'azienda o ente, agli utenti o a terzi ovvero disservizio determinatosi;
 - e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
 - f) concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.
2. La recidiva nelle mancanze del rimprovero scritto (censura), della multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione previste, della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di sei mesi, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste per la medesima violazione nell'ambito delle medesime sanzioni.

Art. 26 - Procedure

1. L'adozione della sanzione del **rimprovero verbale** può essere adottata senza la necessità di seguire un determinato iter procedurale.
2. Le seguenti sanzioni:
 - **Rimprovero scritto (Censura)**
 - **Multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione**

¹⁴ Casi previsti dall'Art. 55 - quater del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, comma 1.

¹⁵ Casi previsti dall'Art. 55 - quater del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, comma 1.

¹⁶ Casi previsti dall'Art. 55 - quater del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, comma 1.

¹⁷ Comma inserito dall' art. 1, comma 1 del D.Lgs. 20 giugno 2016, n. 116.

¹⁸ Comma inserito dall' art. 1, comma 1, lett. a), D.Lgs. 20 giugno 2016, n. 116.

➤ **Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni**

possono essere adottate solo nel rispetto del seguente procedimento:

- il Responsabile, con competenza disciplinare, della struttura in cui il dipendente lavora, anche in posizione di comando o di fuori ruolo, quando ha notizia di comportamenti punibili con una delle sanzioni disciplinari descritte **senza indugio** e comunque **non oltre venti giorni contesta** per iscritto l'addebito al dipendente medesimo e lo **convoca** per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, con un **preavviso di almeno dieci giorni** (v. Allegato 2);
- entro il termine fissato, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una **memoria scritta**;
- **in caso di grave ed oggettivo impedimento**, il dipendente convocato può formulare motivata istanza di **rinvio** del termine per l'esercizio della sua difesa;
- il Responsabile può disporre l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria;
- il Responsabile della struttura conclude il procedimento, con l'atto di **archiviazione** o di **irrogazione della sanzione, entro sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito**;
- in caso di **differimento** superiore a dieci giorni del termine a difesa, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è **prorogato** in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento.

3. La violazione dei termini indicati comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

4. Per i procedimenti relativi alle sanzioni indicate nel presente punto non è ammessa la sospensione del procedimento disciplinare in pendenza di un giudizio penale per i medesimi fatti.

5. Le seguenti sanzioni

➤ **Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi**

➤ **Licenziamento con preavviso**

➤ **Licenziamento senza preavviso, esclusa la falsa attestazione della presenza in servizio**

possono essere adottate solo nel rispetto del seguente procedimento:

- il Responsabile con competenza disciplinare della struttura in cui il dipendente lavora, anche in posizione di comando o di fuori ruolo, **dopo aver effettuato i necessari accertamenti preliminari sui fatti e comportamenti oggetto di valutazione disciplinare, obbligatori ai fini della regolarità amministrativa della procedura, trasmette gli atti, entro cinque giorni** dalla notizia del fatto, all'**Ufficio Procedimenti Disciplinari**, dandone contestuale comunicazione all'interessato (v. Allegato 3);
- l'Ufficio Procedimenti Disciplinari **non oltre quaranta giorni contesta** per iscritto l'addebito al dipendente medesimo e lo **convoca** per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, con un **preavviso di almeno venti giorni** (v. Allegato 2);
- il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla **data di ricezione degli atti trasmessi** ovvero **dalla data nella quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione**;
- entro il termine fissato, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una **memoria scritta**;
- **in caso di grave ed oggettivo impedimento**, il dipendente convocato può formulare motivata istanza di **rinvio** del termine per l'esercizio della sua difesa;
- il responsabile può disporre l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria;
- il responsabile della struttura conclude il procedimento, con l'atto di **archiviazione** o di **irrogazione della sanzione, entro centoventi giorni dalla contestazione dell'addebito**;
- in caso di differimento superiore a dieci giorni del termine a difesa, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è **prorogato** in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento.



6. La violazione dei termini sopraindicati comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.
7. Per i procedimenti relativi alle sanzioni indicate nel presente punto l'ufficio competente può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale qualora sia di particolare complessità l'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non ci sono elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione.
8. Le seguenti sanzioni:
 - **Licenziamento senza preavviso per falsa attestazione della presenza in servizio**¹⁹ possono essere adottate solo nel rispetto del seguente procedimento:

La falsa attestazione della presenza in servizio è accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze e 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 Procedimenti Disciplinari, 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 dell'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 Procedimenti Disciplinari. 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 dell'azione disciplinare né l'invalidità della sanzione irrogata, purchè non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e non sia superato il termine per la conclusione del procedimento previsto dall'art. 55 bis, comma 4 del D. Lgs. 165/2001.

Nei casi di falsa attestazione della presenza in servizio, la denuncia al pubblico ministero e la segnalazione alla competente procura regionale della Corte dei Conti avvengono entro quindici giorni dall'avvio del procedimento disciplinare. L'eventuale azione di responsabilità è esercitata, con le modalità e nei termini di cui all'art. 5 del decreto legge 15 novembre 1993, n. 453, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 gennaio 1994, n. 19, entro i centoventi giorni successivi alla denuncia, senza possibilità di proroga.

¹⁹ Comma inserito dall' art. 1, comma 1, lett. b), D.Lgs. 20 giugno 2016, n. 116.

Per i dirigenti 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'ufficio competente per il procedimento disciplinare, all'Autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati.

Art. 27 - Rapporti 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 di minore gravità, e cioè fino alla sanzione della sospensione fino a 10 giorni, non è ammessa la sospensione del procedimento.
3. Per le infrazioni di maggiore gravità, e cioè superiori alla sanzione della sospensione fino a 10 giorni, l'ufficio competente può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale qualora sia di particolare complessità l'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non ci sono elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione.
4. È fatta salva la possibilità di adottare nei confronti del dipendente la sospensione o altri strumenti cautelari.
5. 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 dipendente non sussiste;
 - il fatto addebitato al dipendente non costituisce illecito penale;
 - il dipendente non ha commesso il fatto addebitatol'autorità competente, **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.
6. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'autorità disciplinare competente 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 al dipendente in sede disciplinare comporta la **sanzione del licenziamento**, mentre ne è stata applicata una diversa.
7. Il procedimento disciplinare è, rispettivamente, **ripreso o riaperto entro sessanta giorni** dalla comunicazione della sentenza all'Azienda ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura ed **è concluso entro centottanta giorni dalla ripresa o dalla riapertura**. La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell'autorità disciplinare competente ed il procedimento prosegue secondo il normale iter procedurale. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'autorità procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 ed 1-bis, del codice di procedura penale.

Art. 28 - Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. **Sospensione d'ufficio in caso di applicazione di misura restrittiva della libertà personale:** il dipendente è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.

L'Azienda, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva se sussistono le condizioni per la sospensione facoltativa.

Resta fermo l'obbligo di sospensione per i seguenti casi previsti dall'art. 15, comma 1 della Legge n. 55 del 1990 e successive modificazioni ed integrazioni:

- a) coloro che hanno riportato condanna definitiva per il delitto previsto dall'articolo 416-bis del codice penale o per il delitto di associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope di cui all'articolo 74 del testo unico approvato con D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309, o per un delitto di cui all'articolo 73 del citato testo unico, concernente la produzione o il traffico di dette sostanze, o per un delitto concernente la 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 esplodenti, o per il delitto di favoreggiamento personale o reale commesso in relazione a taluno dei predetti reati;
- b) coloro che hanno riportato condanna definitiva per il delitto previsto dall'art. 316 (peculato mediante profitto dell'errore altrui) del codice penale;
- c) coloro che sono stati condannati con sentenza definitiva alla pena della reclusione complessivamente superiore a sei mesi per uno o più delitti commessi con abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti ad una pubblica funzione o a un pubblico servizio diversi da quelli indicati alla lettera b);

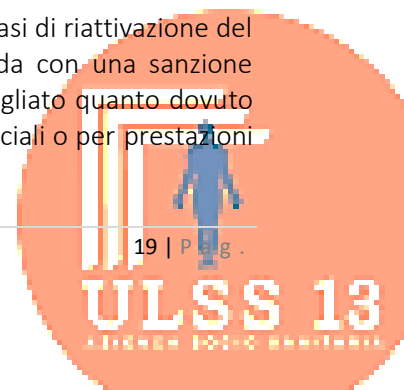
2. **Sospensione facoltativa:** il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al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

Nel caso di rinvio a giudizio per i delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, in alternativa alla sospensione, possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3. Per i medesimi reati, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001.

Al dipendente sospeso sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 37, comma 2, lettera b), del C.C.N.L. integrativo del 20 settembre 2001, nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.

3. **Sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento:** nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento, pronunciate con la formula "il fatto non sussiste", "non costituisce illecito penale" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario. Ove il giudizio disciplinare riprenda per altre infrazioni il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

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



di carattere straordinario nonché i periodi di sospensione cautelare e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato e a seguito della condanna penale.

Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, la sospensione cautelare, dipendente dal procedimento penale, è revocata e il dipendente riammesso in servizio, salvo che, per i reati che comportano l'applicazione delle sanzioni del licenziamento con o senza preavviso, l'Azienda ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o, comunque, per ragioni di opportunità e operatività dell'Azienda stessa. In tale caso, può essere disposta la proroga della sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Il procedimento disciplinare comunque, se sospeso, rimane tale sino all'esito del procedimento penale.

Art. 29 - Sospensione cautelare in caso di procedimento disciplinare

1. L'Azienda, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.
2. L'Azienda dispone l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente anche nelle ipotesi previste dal comma 8 dell'art. 26.
3. 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 irrogati.
4. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Disposizioni particolari per i procedimenti disciplinari nei confronti del personale della dirigenza

Art. 30 - Obblighi del dirigente

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 **D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62** "Regolamento recante **codice di comportamento dei dipendenti pubblici**, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165", di cui si impegna a osservare tutte le disposizioni, del Codice di Comportamento dell'Azienda Ulss 13 nonché del presente Regolamento e di quanto eventualmente stabilito nella Carta dei Servizi.
3. Il dirigente, tenuto conto della necessità di garantire la migliore qualità del servizio, deve, in particolare:
 - a) assicurare il rispetto della legge, con riguardo anche alle norme regolatrici del rapporto di lavoro, nonché delle disposizioni contrattuali, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'Azienda e perseguire direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti;
 - b) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
 - c) nello svolgimento della propria attività, mantenere una condotta 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;
 - d) nell'ambito della propria attività, mantenere un comportamento conforme al proprio ruolo, organizzando ed assicurando la presenza in servizio correlata alle esigenze della propria struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, nel rispetto della normativa contrattuale e legislativa vigente;
 - e) astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, dei parenti e degli affini fino al quarto grado e dei conviventi;
 - f) sovrintendere, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto espletamento dell'attività del personale, anche di livello dirigenziale, assegnato alla struttura cui è preposto, nonché al rispetto delle norme del codice di comportamento e disciplinare, ivi compresa l'attivazione dell'azione disciplinare, secondo le disposizioni vigenti;
 - g) informare l'Azienda di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale, quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Azienda;
 - h) astenersi dal chiedere o accettare omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e salvo quelli d'uso, purché di modico valore;
 - i) garantire, per quanto nei suoi poteri e nei suoi obblighi, il massimo rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente nell'arco delle 24 ore, nell'ambito delle funzioni assegnate al dirigente, nel rispetto 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.
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.

Art. 31 - Responsabilità dirigenziale

1. La responsabilità disciplinare, che attiene alla violazione degli obblighi di comportamento, di cui al presente regolamento, resta distinta dalla responsabilità dirigenziale, disciplinata dall'art. 15-ter del Decreto Legislativo n. 502 del 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, ed è accertata secondo le procedure e mediante gli organismi previsti nell'ambito del sistema di valutazione.
2. I provvedimenti disciplinari non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso, compresa la responsabilità dirigenziale.

Art. 32 - Sanzioni disciplinari

1. Le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi del dirigente, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:
- a) **rimprovero scritto (censura)**
 - b) **multa di importo da 200 a 500 euro**

La sanzione disciplinare dal minimo della censura scritta fino alla multa da € 200 a € 500 si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri del comma 1 (v. *art. 30 del presente Regolamento*), nei casi di²⁰:

- a) inosservanza della normativa contrattuale e legislativa vigente, nonché delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 165/2001 (*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) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza verso i componenti della direzione aziendale, gli altri dirigenti, i dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
- c) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
- d) comportamento negligente nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;
- e) violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'azienda di essere stato rinvio 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;
- f) violazione dell'obbligo di astenersi dal chiedere o accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e fatti salvi quelli d'uso, purché di modico valore;

²⁰ Art. 8, comma 4 CCNL 6.5.2010

- g) inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, nonché del divieto di fumo, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'azienda o per gli utenti;
- h) violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241, anche se non ne sia derivato danno all'azienda.

L'importo delle multe sarà introitato nel bilancio dell'Azienda ed è destinato alle attività relative al rischio clinico (nel caso di dirigenza medico veterinaria) e alle attività formative (nel caso di dirigenza SPTA).

c) Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni²¹

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, 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 dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni.

d) 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 sospensione²²

Il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili aventi qualifica dirigenziale, l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita, fino ad un massimo di tre mesi in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento, ed altresì la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione.

La responsabilità civile eventualmente configurabile a carico del dirigente in relazione a profili di illiceità nelle determinazioni concernenti lo svolgimento del procedimento disciplinare è limitata, in conformità ai principi generali, ai casi di dolo o colpa grave.

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 (*controlli sulle assenze*), in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche. Si applicano, al riguardo, le disposizioni degli articoli 21 e 55-sexies, comma 3²³.

e) La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi²⁴

La condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del lavoratore dipendente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti

²¹ Art. 55- bis, comma 7, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165

²² Art. 55- sexies, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165

²³ Art. 55- septies, comma 6, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165

²⁴ Art. 55- sexies, comma 1, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165

dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54, comporta l'applicazione nei suoi confronti, ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare, 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.

f) Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni ad un massimo di sei mesi²⁵

La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di sei mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1 (v. art. 30 del presente Regolamento), per:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nei commi 4, 5, 6, e 7 (*casi per i quali è prevista la censura, la multa o la sospensione nelle fattispecie sopraindicate*) oppure quando le mancanze previste dai medesimi commi si caratterizzano per una particolare gravità;
- b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico oppure nei confronti dell'Azienda o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti o dei dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- c) 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 n. 300 del 1970;
- d) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte del personale dipendente, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-sexies, comma 3, del D.Lgs. 165/2001;
- e) 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;
- f) occultamento da parte del dirigente di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad esso affidati;
- g) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale;
- h) comportamenti omissivi o mancato rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente, nell'arco delle ventiquattro ore, nell'ambito delle funzioni assegnate e nel rispetto della normativa contrattuale vigente;
- i) comportamento negligente od omissivo nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche, da cui sia derivato un danno per l'azienda o per i terzi;
- j) inosservanza degli obblighi, a lui ascrivibili in merito alla certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia;
- k) qualsiasi comportamento negligente, dal quale sia derivato grave danno all'azienda o a terzi, fatto salvo quanto previsto dal comma 7;
- l) atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori nei confronti di dirigenti o altri dipendenti, m) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.

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**.

²⁵ Art. 8 C.C.N.L. 6 maggio 2010, comma 8



In relazione alla specificità della funzione medica o della funzione sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa, anche con riferimento alla garanzia della continuità assistenziale, l'Azienda, con provvedimento motivato e previo consenso del dirigente, può trasformare la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in una **sanzione pecuniaria** corrispondente al numero dei giorni di sospensione dell'attività lavorativa, tenendo presente la retribuzione giornaliera di cui all'art. 26 del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004. Tale clausola non si applica ai casi di sospensione previsti dagli artt. 55-bis, comma 7 del D. Lgs.165/2001, dall'art. 55- sexies, comma 3 e dall'art. 55- septies, comma 6 del D. Lgs.165/2001. La relativa trattenuta sulla retribuzione è introitata dal bilancio dell'Azienda ed è destinata, nel caso di dirigenza SPTA, alle attività formative.

g) Licenziamento con preavviso²⁶

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

- 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'amministrazione²⁷;
- ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio²⁸.
- 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 collettivi²⁹.
- 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 6 mesi di sospensione dal servizio o, comunque, quando le mancanze di cui ai commi precedenti si caratterizzano per una particolare gravità;
- 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;
- omessa attivazione del procedimento disciplinare e omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare, senza giustificato motivo pur avendone acquisito conoscenza del fatto³⁰.

h) Licenziamento senza preavviso³¹

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

- 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 malattia³²;
- falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera³³;

²⁶ Art 8 C.C.N.L. 6 maggio 2010, comma 11

²⁷ Ipotesi considerate dall'art. 55- quater, comma 1, lett. b) e c) del D. Lgs.165/2001

²⁸ Ipotesi considerate dall'art. 55- quater, comma 1, lett. b) e c) del D. Lgs.165/2001

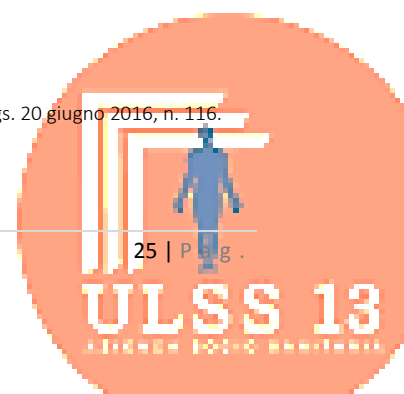
²⁹ Art. 55- septies, comma 4 del D. Lgs.165/2001

³⁰ Art. 55- quater, comma 3 quinquies del D. Lgs. 165/2001, come inserito dall' art. 1, comma 1, ultimo periodo del D.Lgs. 20 giugno 2016, n. 116.

³¹ Art 8 C.C.N.L. 6 maggio 2010, comma 11

³² Ipotesi considerate dall'art. 55- quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del D. Lgs.165/2001

³³ Ipotesi considerate dall'art. 55- quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del D. Lgs.165/2001



- 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;
- condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro³⁴.
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 documentati³⁵;
- gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 10 (Sospensione cautelare in corso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 11, comma 1 (Rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare);
- condanna, anche non passata in giudicato, per: a. i delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. 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, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c), del D. Lgs. n. 267 del 2000;
 - gravi delitti commessi in servizio;
 - delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 97/2001;
- 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;
- recidiva plurima in atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
- per 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;
- falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze³⁶. 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 fraudolenta³⁷.

Art. 33 - Altre sanzioni a carico dei dirigenti

1. Le mancanze non espressamente previste dall'articolo precedente sono comunque sanzionate secondo i criteri previsti dall'art. 30 del presente Regolamento facendo riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi del dirigente (art. 26), nonché quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dalle sanzioni specificatamente previste.

³⁴ Ipotesi considerate dall'art. 55- quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del D. Lgs.165/2001

³⁵ Art. 55- quinquies, comma 3 del D. Lgs. 165/2001

³⁶ Comma inserito dall' art. 1, comma 1 del D.Lgs. 20 giugno 2016, n. 116.

³⁷ Comma inserito dall' art. 1, comma 1, lett. a), D.Lgs. 20 giugno 2016, n. 116.

Art. 34 - Criteri di applicazione delle sanzioni disciplinari

1. L'Azienda è tenuta al rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza. A tale fine sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:
 - a. l'intenzionalità del comportamento;
 - b. il grado di negligenza dimostrata, tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento;
 - c. la rilevanza della infrazione e dell'inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
 - d. le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'Azienda;
 - e. entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;
 - f. 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 del rimprovero scritto (censura), della multa, della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, già sanzionate nel **biennio** di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle individuate con riferimento al tipo di infrazione addebitata. Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari, decorsi due anni dalla loro applicazione.
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. 35 - Procedure

1. Le seguenti sanzioni
 - **Rimprovero scritto (Censura)**
 - **Sanzione pecuniaria**
 - **Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni**

possono essere adottate solo nel rispetto del seguente procedimento:

- a) il Responsabile, con competenza disciplinare, della struttura in cui il dipendente lavora, anche in posizione di comando o di fuori ruolo, quando ha notizia di comportamenti punibili con una delle sanzioni disciplinari descritte **senza indugio** e comunque **non oltre venti giorni contesta** per iscritto l'addebito al dipendente medesimo e lo **convoca** per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, con un **preavviso di almeno dieci giorni** (v. Allegato 2);
- b) entro il termine fissato, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una **memoria scritta**;
- c) **in caso di grave ed oggettivo impedimento**, il dipendente convocato può formulare motivata istanza di **rinvio** del termine per l'esercizio della sua difesa;
- d) il responsabile può disporre l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria;
- e) il responsabile della struttura conclude il procedimento, con l'atto di **archiviazione** o di **irrogazione della sanzione, entro sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito**;
- f) in caso di **differimento** superiore a dieci giorni del termine a difesa, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è **prorogato** in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento.

La violazione dei termini indicati comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa. Per i procedimenti relativi alle sanzioni



indicate nel presente punto non è ammessa la sospensione del procedimento disciplinare in pendenza di un giudizio penale per i medesimi fatti.

2. Le seguenti sanzioni

- **Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi**
- **Licenziamento con preavviso**
- **Licenziamento senza preavviso esclusa la falsa attestazione della presenza in servizio**

possono essere adottate solo nel rispetto del seguente procedimento:

- a) il Responsabile con competenza disciplinare della struttura in cui il dipendente lavora, anche in posizione di comando o di fuori ruolo, **dopo aver effettuato i necessari accertamenti preliminari sui fatti e comportamenti oggetto di valutazione disciplinare, obbligatori ai fini della regolarità amministrativa della procedura trasmette gli atti, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, all'Ufficio Procedimenti Disciplinari**, dandone **contestuale comunicazione all'interessato** (v. Allegato 3);
- b) l'Ufficio Procedimenti Disciplinari **non oltre quaranta giorni contesta** per iscritto l'addebito al dipendente medesimo e lo **convoca** per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, con un **preavviso di almeno venti giorni** (v. Allegato 2);
- c) il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla **data di ricezione degli atti trasmessi** ovvero **dalla data nella quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione**;
- d) entro il termine fissato, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una **memoria scritta**;
- e) **in caso di grave ed oggettivo impedimento**, il dipendente convocato può formulare motivata istanza di **rinvio** del termine per l'esercizio della sua difesa;
- f) il responsabile può disporre l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria;
- g) il responsabile della struttura conclude il procedimento, con l'atto di **archiviazione** o di **irrogazione della sanzione, entro centoventi giorni dalla contestazione dell'addebito**;
- h) in caso di differimento superiore a dieci giorni del termine a difesa, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è **prorogato** in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento.

La violazione dei termini sopraindicati comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa. Per i procedimenti relativi alle sanzioni indicate nel presente punto l'ufficio competente **può sospendere** il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale qualora sia di particolare complessità l'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non ci sono elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione.

3. Nell'ambito del procedimento disciplinare la contestazione dell'addebito deve essere specifica e tempestiva, nel rispetto dei termini temporali previsti dalla legge, nonché 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.
4. I provvedimenti disciplinari non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso, compresa la responsabilità dirigenziale, che è accertata nelle forme previste dal sistema di valutazione.
5. Non è prevista la richiesta di parere del Comitato dei Garanti nel caso di procedimenti avviati per responsabilità disciplinare del dirigente. Il Comitato dei Garanti, invece, continua a espletare la sua attività nell'ambito delle procedure di valutazione per responsabilità dirigenziale.

6. Le seguenti sanzioni

➤ **Licenziamento senza preavviso per falsa attestazione della presenza in servizio**³⁸

possono essere adottate solo nel rispetto del seguente procedimento:

La falsa attestazione della presenza in servizio è accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze e 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 Procedimenti Disciplinari, 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 dell'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 Procedimenti Disciplinari. 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 dell'azione disciplinare né l'invalidità della sanzione irrogata, purchè non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e non sia superato il termine per la conclusione del procedimento previsto dall'art. 55 bis, comma 4 del D. Lgs. 165/2001.

Nei casi di falsa attestazione della presenza in servizio, la denuncia al pubblico ministero e la segnalazione alla competente procura regionale della Corte dei Conti avvengono entro quindici giorni dall'avvio del procedimento disciplinare. L'eventuale azione di responsabilità è esercitata, con le modalità e nei termini di cui all'art. 5 del decreto legge 15 novembre 1993, n. 453, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 gennaio 1994, n. 19, entro i centoventi giorni successivi alla denuncia, senza possibilità di proroga.

Per i dirigenti 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'ufficio competente per il procedimento disciplinare, all'Autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati.

³⁸ Comma inserito dall' art. 1, comma 1, lett. b), D.Lgs. 20 giugno 2016, n. 116.

Art. 36 - Rapporto tra 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 di minore gravità, e cioè **fino alla sanzione della sospensione fino a 10 giorni**, non è ammessa la sospensione del procedimento disciplinare.
3. Per le infrazioni di maggiore gravità, e cioè superiori alla sanzione della sospensione fino a 10 giorni, l'ufficio competente può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale qualora sia di particolare complessità l'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non ci sono elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione.
4. È fatta salva la possibilità di adottare nei confronti del dipendente la sospensione dal servizio del dipendente o altri strumenti cautelari.
5. 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 dipendente:
 - non sussiste;
 - o non costituisce illecito penale;
 - o che il dipendente medesimo non lo ha commessol'autorità disciplinare competente, **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.
6. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'autorità competente 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 al dipendente in sede disciplinare comporta la **sanzione del licenziamento**, mentre ne è stata applicata una diversa.
7. Il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto **entro sessanta giorni** dalla comunicazione della sentenza all'Azienda ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura ed **è concluso entro centottanta giorni dalla ripresa o dalla riapertura**. La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell'autorità disciplinare competente ed il procedimento prosegue secondo il normale iter procedurale. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'autorità procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 ed 1-bis, del codice di procedura penale.
8. Il procedimento disciplinare sospeso, in pendenza di procedimento penale, che si concluda 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"**, è ripreso dall'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55-ter, comma 4, del D.Lgs.n.165/2001. L'Autorità 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. 55-ter, comma 4.
9. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 8 (codice disciplinare) comma 11, punto 2 C.C.N.L. 6.5.2010 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" ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi dell'art. 55-ter, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001, il dirigente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'Azienda, 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. Dalla data di riammissione, 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. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure di cui al presente Regolamento.

Art. 37 - 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 con le procedure per il licenziamento.
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.165/2001, salvo che l'Azienda non proceda direttamente ai sensi dell'art. 34 del presente Regolamento (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).
3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi già previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b), limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58 comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b), e c), del D. Lgs .n. 267 del 2000 e fatta salva l'applicazione dell'art. 8 (codice disciplinare), comma 11, qualora l'azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55- ter del D. Lgs.165/2001, nonché dell'art. 34 del presente Regolamento (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).
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. 8 (codice disciplinare) del C.C.N.L. 6.5.2010, comma 11, punto 2, qualora l'azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55- ter del D. Lgs.165/2001 nonché dell'art. 11 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del CCNL 6.5.2010.
5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica, comunque, quanto previsto dall'art. 55- ter del D. Lgs.165/2001, comma 1, ultimo periodo.
6. Ove l'Azienda intenda procedere all'applicazione della sanzione del licenziamento senza preavviso di cui all'art. 8 del C.C.N.L. 6 maggio 2010, comma 11, punto 2, 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. 8 del CCNL 6.5.2010 comma 11, punto 2, l'Azienda ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità 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 dei motivi che ne avevano determinato la sospensione, ai fini dell'applicabilità dell'art. 8 (codice disciplinare) C.C.N.L. 6.5.2010.

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 abbia 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", 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. 34, (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) 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.

Art. 38 - Sospensione cautelare in caso 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. L'Azienda dispone l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente anche nelle ipotesi previste dal comma 6 dell'art. 35.
3. 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.



4. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 39 - Determinazione concordata della sanzione

1. Il Responsabile con competenza disciplinare o l'Ufficio Procedimenti Disciplinari, secondo competenza, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare.
2. La conciliazione **non è applicabile** nei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del **licenziamento**, con o senza preavviso.
3. 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.
4. Il Responsabile con competenza disciplinare o l'Ufficio Procedimenti Disciplinari può proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che **non ha natura obbligatoria**, entro il termine, previsto a pena di decadenza, dei **cinque giorni successivi alla audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa**, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001. Dalla data della proposta sono **sospesi i termini** del procedimento disciplinare, di cui all'art.55-bis del D.Lgs.n.165/2001. La proposta e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art.55-bis, comma 5, del D.Lgs.n.165/2001.
5. La proposta di attivazione deve contenere:
 - una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio
 - la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile.
6. 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.55-bis, comma 5, del D.Lgs.n.165/2001.
7. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini
8. del procedimento disciplinare. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
9. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente 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.
10. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dirigente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente. 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.
11. 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. 40 - 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. 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
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. 41 - 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 (Reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato), 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 C.C.N.L. 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.

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.

3. 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.
4. 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. 42 - Recesso

1. L'introduzione della sanzione disciplinare del licenziamento non fa venir meno la disciplina del recesso per giusta causa o giustificato motivo. Ai sensi dell'art. 35 del CCNL Dirigenza SPTA e dell'art. 36 del CCNL Dirigenza Medico Veterinaria, nel caso di recesso dell'azienda, ai sensi dell'art. 2118 codice civile, quest'ultima deve comunicarlo per iscritto all'interessato, indicandone contestualmente i motivi e rispettando, salvo che nel caso previsto dal comma successivo, i termini di preavviso.
2. In caso di recesso per giusta causa si applica l'art. 2119 del codice civile. La giusta causa consiste in fatti e comportamenti, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da non consentire la prosecuzione, sia pure provvisoria, del rapporto di lavoro.