

**CODICE DISCIPLINARE
DELL'ASL TO4
Chivasso - Ivrea - Ciriè**

**Dirigenza Medica, Veterinaria, Sanitaria,
Professionale, Tecnica ed Amministrativa**



**aggiornato con le modifiche e le integrazioni
introdotte dai DD.Lgs. nn.116/2016, 75/2016 e 118/2017**

settembre 2018

INDICE

ART. 1 PRINCIPI GENERALI	pg. 3
ART. 2-5 UFFICIO PER I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI	pg. 3
ART. 6 OBBLIGHI DEL DIRIGENTE	pg. 5
ART. 7 SANZIONI E PROCEDURE DISCIPLINARI	pg. 7
ART. 8 DETERMINAZIONE DELLA SANZIONE	pg. 8
ART. 9 – 18 SANZIONI DISCIPLINARI	pg. 8
ART. 19 COMPETENZE E TERMINI DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE	pg. 15
ART. 20 CONTESTAZIONE ADDEBITI	pg. 17
ART. 21 FASE ISTRUTTORIA E APPLICAZIONE DELLA SANZIONE	pg. 18
ART. 22 PROCEDURE DI CONCILIAZIONE – DETERMINAZIONE CONCORDATA DELLA SANZIONE	pg. 19
ART. 23 SOSPENSIONE CAUTELARE IN CORSO DI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE	pg. 20
ART. 24 SOSPENSIONE CAUTELARE IN CASO DI PROCEDIMENTO PENALE	pg. 21
ART. 25 RAPPORTI TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE	pg. 23
ART. 26 REINTEGRAZIONE DEL DIRIGENTE ILLEGITTIMAMENTE LICENZIATO	pg. 24
ART. 27 INDENNITA' SOSTITUTIVA DELLA REINTEGRAZIONE	pg. 25
ART. 28 IMPUGNAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI	pg. 25
ART. 29 NORMA FINALE IN TEMA DI RESPONSABILITA' DISCIPLINARE	pg. 25
ART. 30 PUBBLICITA'	pg. 26
ART. 31 NORMA DI RINVIO	pg. 26

Art. 1

PRINCIPI GENERALI

1. Costituisce principio generale la distinzione tra le procedure ed i criteri di valutazione dei risultati e quelli relativi alla responsabilità disciplinare, anche per quanto riguarda gli esiti delle stesse. La responsabilità disciplinare attiene alla violazione degli obblighi di comportamento, secondo i principi e le modalità riportate, oltre che nei contratti individuali, nel codice di comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni e nei CCNNLL e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale, disciplinata dall'art. 15 ter del D.lgs. 502/1992 e dall'**art.21 del D. Lgs.165/2001 e s.m.i.**, che invece riguarda il raggiungimento dei risultati in relazione agli obiettivi assegnati, nonché la capacità professionale, le prestazioni e le competenze organizzative dei dirigenti. Quest' ultima viene accertata secondo le procedure e mediante gli organismi previsti nell'ambito del sistema di valutazione di cui al **Titolo II del D.Lgs. di attuazione della Legge 4/3/2009 n. 15** e dagli artt. 25 e segg. del CCNL del 3 novembre 2005.
2. Restano ferme le altre fattispecie di responsabilità, civile, amministrativa, penale e contabile, di cui al novellato art. 55, comma 2, primo periodo, del D.Lgs. n. 165 del 2001, che hanno distinta e specifica valenza rispetto alla responsabilità disciplinare.
3. Per la responsabilità disciplinare, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni, sono applicati nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 55 e seguenti del D.Lgs. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. 150/2009, **dai DD.Lgs. nn.116/2016, 75/2017 e 118/2017** (che costituiscono norma imperativa), nonché secondo i principi e i criteri definiti dai CCNNLL del personale della Dirigenza Medico – Veterinaria e della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa del SSN, sottoscritti il 06.05.2010.

Art. 2

UFFICIO PER I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI – COMPOSIZIONE

1. L'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, di cui all' art. 55 bis, comma **2 e s.m.i.**, del nuovo testo del D.lgs.165/01, si distingue in Ufficio per i procedimenti disciplinari per la Dirigenza Medica e Veterinaria e Ufficio per i procedimenti disciplinari per la Dirigenza sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa. Entrambi gli Uffici sono nominati con deliberazione del Direttore Generale.
2. L'Ufficio per i procedimenti disciplinari per la Dirigenza Medica e Veterinaria si compone di 5 membri titolari e di 5 membri supplenti ed è presieduto da un Presidente scelto dai componenti all'interno dell'Ufficio. Le sedute sono valide con la presenza di almeno 3 componenti. I componenti restano in carica per tre anni, rinnovabili una sola volta. Ai sensi dell'art. 37 dell'ACN del 17.12.2015 per la disciplina dei rapporti con gli specialisti ambulatoriali interni, veterinari ed altre professionalità sanitarie, un componente dell'Ufficio verrà sostituito da un rappresentante degli specialisti ambulatoriali o dei medici veterinari.
3. L'Ufficio per i procedimenti disciplinari per la Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa si compone di 3 membri titolari e di 3 membri supplenti ed è presieduto da un Presidente scelto dai componenti all'interno dell'Ufficio. Le sedute sono valide con la presenza dei 3 componenti. I componenti restano in carica per tre anni, rinnovabili una sola

volta. Ai sensi dell'art.37 dell'ACN del 17.12.2015 per la disciplina dei rapporti con gli specialisti ambulatoriali interni, veterinari ed altre professionalità sanitarie, un componente dell'Ufficio verrà sostituito da un rappresentante dei professionisti (psicologi, biologi, ...).

4. La segreteria dell'ufficio è affidata alla S.S. Legale e Assicurazioni.

Art. 3

UFFICIO DISCIPLINARE – COMPETENZE

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

1. Formulazione delle contestazioni dell'addebito.
2. istruzione del procedimento disciplinare;
3. **irrogazione della sanzione**, al termine del procedimento disciplinare.

Art. 4

UFFICIO DISCIPLINARE – FUNZIONAMENTO

1. L'Ufficio Disciplinare è convocato **dal Presidente** tempestivamente, **in base alle segnalazioni pervenute all'Ufficio**. I componenti, di cui all'art. 2 del presente Regolamento, possono eventualmente richiedere ulteriori integrazioni degli atti istruttori sottoposti al loro esame.
2. **Il Presidente, nell'ambito delle prerogative del proprio ruolo, dispone di pieni poteri in ordine a sopralluoghi, ispezioni e acquisizione di testimonianze, compreso – qualora lo ritenga opportuno – acquisire da altre PP.AA. informazioni e/o documenti rilevanti per la definizione del procedimento; provvede inoltre alla formulazione delle contestazioni di addebito, in nome e per conto dell'UPD.**
3. La sanzione disciplinare è decisa a maggioranza dei membri dell'Ufficio Disciplinare.

Art. 5

UFFICIO DISCIPLINARE – INCOMPATIBILITÀ E RICUSAZIONE

1. Non possono partecipare alle sedute dell'Ufficio Disciplinare, i componenti che siano parenti entro il quarto grado ed affini entro il secondo grado del dipendente sottoposto a procedimento disciplinare.

2. Il componente dell'Ufficio Disciplinare può essere ricusato nei seguenti casi:
 - a. per comprovato interesse personale nel procedimento, ovvero qualora il dipendente sottoposto a giudizio sia debitore o creditore nei suoi confronti, o in quelli del coniuge o dei figli del componente medesimo;
 - b. per aver dato consiglio o manifestato un suo giudizio sull'oggetto del procedimento, al di fuori dell'esercizio delle sue funzioni;
 - c. per la sussistenza di un'inimicizia grave fra lui ed alcuni dei suoi prossimi congiunti ed il dipendente sottoposto a procedimento disciplinare;
 - d. per l'offesa arrecata dalla infrazione disciplinare a qualcuno dei suoi prossimi congiunti o al coniuge del componente medesimo.
3. La ricusazione è proposta dal dipendente interessato e comunicata all'ufficio disciplinare prima della seduta, ovvero inserita nel verbale della seduta in cui il dipendente stesso sia personalmente comparso.
4. Il Presidente, nell'ambito delle prerogative proprie del ruolo ricoperto, sentito il componente per il quale sia stata proposta la ricusazione, decide in via definitiva. Qualora sia il Presidente stesso oggetto della ricusazione, questi trasmette la richiesta del dipendente, con le sue controdeduzioni, al responsabile aziendale per la Prevenzione della Corruzione e della trasparenza che decide definitivamente con proprio comportamento motivato.

Art. 6

OBBLIGHI DEL DIRIGENTE

1. Il dirigente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento, imparzialità e trasparenza dell'attività amministrativa nonché quelli di leale collaborazione, di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del codice civile, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.
2. Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali, nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti, operando costantemente nel pieno rispetto del codice di comportamento dei dipendenti delle PP.AA., **di cui al D.P.R. 62/2013, nonché del correlato Codice Aziendale di Comportamento, in particolare dall'articolo che disciplina la responsabilità conseguente alla violazione dei doveri ivi descritti e specificati a livello aziendale.**
3. Ai dirigenti spetta l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, e di controllo. Essi sono responsabili in via esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati, secondo quanto previsto dall'art. 4, comma 3, del novellato D.Lgs. n. 165 del 2001 e s.m.i.
4. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dirigente deve in particolare:
 - a. assicurare il rispetto della legge, con riguardo anche alle norme regolatrici del rapporto di lavoro, nonché delle disposizioni contrattuali, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'Azienda e perseguire direttamente

- l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere dando conto dei risultati conseguiti e dei risultati raggiunti;
- b. non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
 - c. nello svolgimento della propria attività, perseguire un rapporto di fiducia e di collaborazione nei rapporti interpersonali con gli utenti, nonché all'interno dell'Azienda con gli altri dirigenti e con gli addetti alla struttura, mantenendo una condotta uniformata a principi di correttezza e astenendosi da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possono nuocere all'immagine dell'Azienda;
 - d. nell'ambito della propria attività, mantenere un comportamento conforme al ruolo, organizzando ed assicurando il tempo di lavoro e la presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato nel rispetto della normativa contrattuale vigente;
 - e. astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, dei parenti e degli affini fino al 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 e dall'accettare omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e salvo quelli d'uso, purché di modico valore;
 - i. garantire, per quanto nei suoi poteri e nei suoi obblighi, il massimo rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente nell'arco delle 24 ore, nell'ambito delle funzioni assegnate al dirigente, nel rispetto dalla normativa contrattuale vigente;
 - j. assicurare la massima diligenza nella compilazione e tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;
 - k. rispettare le norme di legge, contrattuali ed aziendali in materia di espletamento dell'attività libero professionale;
 - l. rispettare le leggi vigenti in materia di attestazione di malattia e di certificazione per l'assenza per malattia;
 - m. assolvere diligentemente e prontamente agli obblighi a lui ascrivibili in merito alla certificazione delle assenze per malattia.
 - n. **rispettare l'orario di lavoro, adempiere le formalità previste per la rilevazione della presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente del servizio, nonché vigilare sul corretto espletamento di tali adempimenti da parte del personale, anche di livello dirigenziale, assegnato alla struttura cui è preposto.**
5. Il dirigente è tenuto comunque ad assicurare il rispetto delle norme vigenti in materia di segreto d'ufficio, riservatezza e protezione dei dati personali, trasparenza ed accesso all'attività amministrativa, informazione all'utenza, autocertificazione, nonché protezione degli infortuni e sicurezza sul lavoro, nonché il divieto di fumo.

6. In materia di incompatibilità, resta fermo quanto previsto dall'art. 53 del D.lgs. n. 165 del 2001 e s.m.i., anche con riferimento all'art. 1, comma 60 e segg. della Legge 662 del 1996.

Art. 7

SANZIONI E PROCEDURE DISCIPLINARI

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

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

Art. 8

DETERMINAZIONE DELLA SANZIONE

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:

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

Art. 9

RICHIAMO SCRITTO E MULTA

1. La sanzione disciplinare dal minimo del richiamo scritto fino alla multa da € 200,00 a € 500,00, si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri di cui all'art. 8 comma 1, per:

- a. inosservanza della normativa contrattuale e legislativa vigente, nonché delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia e di orario di lavoro, nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n.165 del 2001²;
- b. condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza verso i componenti degli organi di vertice dell' Azienda, gli altri dirigenti, i dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
- c. alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
- d. violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all' Azienda di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale, quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Azienda;
- e. violazione dell'obbligo di astenersi dal chiedere o accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie

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

- funzioni o dei compiti affidati, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e fatti salvi quelli d'uso, purché di modico valore;
- f. inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, nonché del divieto di fumo, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l' Azienda o per gli utenti;
 - g. violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241, anche se non ne sia derivato danno all' Amministrazione;
 - h. violazione dell'obbligo dell'uso del cartellino identificativo o di targhe da apporre presso la postazione di lavoro, qualora si svolgano attività a contatto con il pubblico, previsto dall'art. 55-novies del D.Lgs. n. 165 del 2001;
 - i. comportamento negligente nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti, e risultanze diagnostiche.

2. L'importo delle multe è introitato dal bilancio dell'Azienda ed è destinato alle attività relative al rischio clinico.

Art. 10

SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE FINO A UN MASSIMO DI 10 GIORNI

1. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui all'art. 8 comma 1, per:

- a) recidiva nel biennio nelle mancanze previste dall'art. 9, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
- b) particolare gravità delle mancanze previste all'art. 9;
- c) arbitrario abbandono del servizio, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'abbandono del servizio, al disservizio determinato, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'ente, agli utenti o ai terzi;
- f) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori verso il pubblico, oppure nei confronti dei componenti della Direzione aziendale, degli altri dirigenti o dei dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro anche con utenti;
- g) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Azienda, o dei componenti della Direzione aziendale, degli altri dirigenti, dei dipendenti o di terzi salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 L. 300/1970;
- h) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
- i) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte del personale dipendente, ove non ricorrono le fattispecie considerate nell'art. 55 sexies, comma 3 del D.lgs. 165/2001;
- j) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale;
- k) 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.

Art. 11

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

(art 55 sexies, comma 1, D.Lgs. 165/01 e s.m.i.).

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

Art. 12

COLLOCAMENTO IN DISPONIBILITÀ

(art .55 sexies, comma 2 D.lgs. 165/01 e s.m.i.)

Fuori dei casi previsti dall'art 11, il lavoratore, quando cagiona grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertate dall'amministrazione ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, 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. 165/01e s.m.i. 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 e' collocato in disponibilità, il lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.

Art. 13

RETICENZA O FALSA TESTIMONIANZA

(art. 55 bis, comma 7 D.lgs. 165/01 e s.m.i.)

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

Art. 14

SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE FINO AD UN MASSIMO DI 3 MESI CON MANCATA ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO (Art. 55 sexies, comma 3, e art. 55 septies, comma 6, del D.Lgs. 165/01 e s.m.i.)

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

1. Il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, **inclusa la segnalazione di cui all'art. 55 bis, comma 4, così come modificato dal D.Lgs. 75/2017 ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili, l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio fino a un massimo di 3 mesi, salva la maggiore sanzione del licenziamento prevista nei casi di cui all'art. 17, comma 1 lettere i) e j). Tale condotta, per il personale con qualifica dirigenziale o titolare di funzioni o incarichi dirigenziali, è valutata anche ai fini della responsabilità dirigenziale di cui all'art. 21 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.**
2. L'inosservanza delle disposizioni in materia di controllo sulle assenze, al fine di prevenire e contrastare le condotte assenteistiche.

Art. 15

SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DA 11 GIORNI FINO A UN MASSIMO DI 6 MESI

La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 gg. fino ad un massimo di 6 mesi si applica per:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste negli artt. 10, 11, 12, 13, 14, quando sia stata comminata la sanzione massima, oppure quando le mancanze previste all'art. 10 presentino caratteri di particolare gravità;
- b) assenza ingiustificata dal servizio fino a 3 giorni anche non continuativi nell'arco di un biennio o comunque fino a sette giorni nel corso degli ultimi 10 anni;
- c) occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza dell'azienda o ad essa affidati;
- d) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- e) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona.
- f) alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro con utenti, dipendenti o terzi;
- g) reiterato 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) reiterato comportamento negligente od omissivo nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche, da cui sia derivato un danno per l'azienda o per i terzi;
- j) inosservanza degli obblighi, ascrivibili al Dirigente in merito alla certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia;
- k) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia comunque derivato grave danno all'Azienda, agli utenti o terzi salvo quanto previsto dall'art. 11.

Art 16

SANZIONE PECUNIARIA – DIRIGENTI MEDICI

In relazione alla specificità della funzione medica, 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 CCNL 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. 165/2001³. La relativa trattenuta sulla retribuzione è introitata dal bilancio dell'Azienda.

Art. 17

LICENZIAMENTO CON PREAVVISO

1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo, come previsto dall'art. 36 CCNL 05.12.1996 Area Dirigenza Medica e Veterinaria e art. 35 del CCNL 05.12.1996 dell'Area Dirigenza S.P.T.A. e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso nei seguenti casi:
 - a. recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste dagli artt. 10, 11, 12, 13, 14 e 15, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, o comunque quando le mancanze di cui agli articoli precedenti si caratterizzano per una particolare gravità;
 - b. mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale, ove ne sia seguito grave conflitto di interessi o una forma di concorrenza sleale nei confronti dell'azienda;
 - c. ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'Ente per riconosciute e motivate esigenze di servizio;
 - d. assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, entro il termine fissato dall'Amministrazione, quando l'assenza arbitraria e ingiustificata si sia

³ Nell'ordine: rifiuto di collaborare con l'autorità disciplinare, mancato esercizio o decadenza azione disciplinare, controlli sulle assenze da parte del dirigente.

- protratta per un periodo di tre giorni consecutivi. Qualora il dipendente riprenda servizio, si applica la sanzione di cui all'art. 15;
- e. **gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento;**
 - f. **rifiuto ingiustificato di sottoporsi alla visita per la valutazione dell'idoneità psicofisica al lavoro, reiterato per due volte, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del DPR 171/2011;**
 - g. **reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa che abbia determinato, in sede disciplinare, l'applicazione della sospensione dal servizio per un periodo complessivo superiore ad un anno nell'arco del biennio;**
 - h. **insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, ai sensi delle disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali, rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio;**
 - i. **commissione dolosa o gravemente colposa dell'infrazione del mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare, inclusa la mancata segnalazione, da parte del Responsabile di struttura all'Ufficio Disciplinare, di fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza;**
 - j. **omessa attivazione del procedimento disciplinare ed omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare senza giustificato motivo. Per tale illecito disciplinare l'Ufficio disciplinare dà notizia all'Autorità Giudiziaria ai fine dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati.**

Art. 18

LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO

1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo, come previsto dall'art. 36 del CCNL 05.12.1996 Area Dirigenza Medica e Veterinaria e art. 35 del CCNL 05.12.1996 dell'Area Dirigenza S.P.T.A. e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso nei seguenti casi:
 - a. **falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, poste in essere anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'azienda circa il rispetto dell'orario di lavoro del dipendente stesso. Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta,** ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;
 - b. falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;
 - c. reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte violente, aggressive, moleste, minacciose, ingiuriose, calunniose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;
 - d. condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione del rapporto di lavoro;

- e. gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 25 del Codice⁴, fatto salvo quanto previsto dall'art. 26⁵;
- f. condanna, anche non passata in giudicato, per i delitti di seguito indicati:
 - 1) delitti già indicati nel **D.Lgs. 235/2012, agli artt. sotto elencati:**
 - **art.10, comma 1, lett. a)** ⁶, **c)** ⁷ **limitatamente alla fattispecie di cui all'art. 316 del C.P., lett d)** ⁸, **e)** ⁹, **f)** ¹⁰; **art.11, comma 1, lett a)** e all'art. 316 del c.p. lett. **a)**¹¹, **b)**¹² e **c)**¹³;
 - 2) gravi delitti commessi in servizio;
 - 3) delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della legge 97/2001 e s.m.i.¹⁴;
- g. 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;
- h. recidiva plurima in atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
- i. per gli atti e comportamenti non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, seppur estranei alla prestazione lavorativa, posti in essere anche nei confronti di terzo,

⁴ Sospensione cautelare in corso di procedimento penale.

⁵ Rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare.

⁶ **D. Lgs. n. 235/2012 art. 10, c. 1, lett. a):** “coloro che hanno riportato condanna definitiva per il delitto previsto dall'art. 416 bis (associazione di tipo mafioso) del codice penale o per il delitto di associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope di cui all'art. 74 del T.U. approvato con DPR n. 309/1990 o per un delitto di cui all'art. 7 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”.

⁷ **D.Lgs. n. 235/2012, art. 10, c. 1, lett. c):** “coloro che hanno riportato condanna definitiva limitatamente all'art. 316 (peculato mediante profitto dell'errore altrui) del codice penale”.

⁸ **D.Lgs. n. 235/2012, art. 10, c. 1, lett. d):** “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 nella lettera c)”.

⁹ **D.Lgs. n. 235/2012, art. 10, c. 1, lett. e):** “coloro che sono stati condannati con sentenza definitiva ad una pena non inferiore a due anni di reclusione per delitto non colposo”.

¹⁰ **D.Lgs. n. 235/2012, art. 10, c. 1, lett. f):** “coloro nei cui confronti il Tribunale ha applicato, con provvedimento definitivo, una misura di prevenzione, in quanto indiziati di appartenere ad una delle associazioni di cui all'art. 4, c. 1, lett. a) e b) del D.Lgs. n. 159/2011”.

¹¹ **D.Lgs. n. 235/2012, art. 11, c. 1, lett. a):** “coloro che hanno riportato una condanna non definitiva per uno dei delitti indicati all'art. 10, c. 1, lett. a), b) o c)”.

¹² **D.Lgs. n. 235/2012, art. 11, c. 1, lett. b):** “coloro che con sentenza di I grado confermata in appello per la stessa imputazione, hanno riportato, dopo l'elezione o la nomina, una condanna ad una pena non inferiore a due anni di reclusione per un delitto non colposo”.

¹³ **D.Lgs. n. 235/2012, art. 10, c. 1, lett. e):** “coloro nei cui confronti l'autorità giudiziaria ha applicato, con provvedimento non definitivo, una misura di prevenzione in quanto indiziati di appartenere ad una delle associazioni di cui all'art. 4, c. 1, lett. a) e b), del D.Lgs. n. 159/2011”.

¹⁴ **Legge n. 97/2001, art. 3, c. 1:** “salva l'applicazione della sospensione dal servizio in conformità a quanto previsto dai rispettivi ordinamenti, quando nei confronti di un dipendente di amministrazioni o di Enti pubblici ovvero di Enti a prevalente partecipazione pubblica è disposto il giudizio per alcuni dei delitti previsti dagli artt. 314, I comma, 317, 318, 319, 319 ter, 319 quater e 320 del codice penale e dall'art. 3 della Legge n. 1383/41, l'amministrazione di appartenenza lo trasferisce ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con l'attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza. L'amministrazione di appartenenza, in relazione alla propria organizzazione, può procedere al trasferimento di sede, o all'attribuzione di un incarico differente da quello già svolto dal dipendente, in presenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dipendente nell'ufficio, in considerazione del discredito che l'amministrazione stessa può ricevere da tale permanenza”.

di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2119 del codice civile (recesso per giusta causa)¹⁵.

2. Nei casi in cui le condotte punibili con il licenziamento sono accertate in flagranza, si applicano le previsioni dei commi da 3 bis a 3 quinquies dell'art. 55 quater del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.
3. Le mancanze non espressamente richiamate nei succitati artt. 9,10,11,12,13,14,15,17 e dal presente articolo sono comunque sanzionate secondo i criteri previsti dall'art. 8, facendosi riferimento ai principi da esso desumibili, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti di cui all'art. 6, nonché al tipo e alla misura delle infrazioni.

Art. 19

COMPETENZE E TERMINI DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

1. **Fermo restando quanto previsto dall'art. 55 quater, commi 3 bis e 3 ter, del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., il procedimento disciplinare si svolge secondo le disposizioni dell'art.55 bis, comma 4, del D.Lgs. 165/2001 così come modificato dall'art.13, comma 1, lett. d), del D.Lgs. 75/2017:**
 - a. **Il responsabile della Struttura presso cui il dipendente presta servizio segnala all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, entro e non oltre 10 giorni, i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza.**
 - b. **L'ufficio Disciplinare con immediatezza e comunque entro e non oltre 30 giorni, decorrenti dal ricevimento della segnalazione, ovvero dal momento in cui abbia altrimenti avuto conoscenza dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare, provvede contestare l'addebito al dipendente, lo convoca per l'audizione in contraddittorio a sua difesa con un preavviso di almeno 20 giorni.**
 - c. **Il dipendente può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. In caso di grave ed oggettivo impedimento, ferma la possibilità di depositare memorie scritte e di avere accesso agli atti istruttori del procedimento, il dipendente può richiedere che l'audizione a sua difesa sia differita, per una sola volta, con proroga del termine per la conclusione del procedimento in misura corrispondente.**
 - d. **L'Ufficio Disciplinare conclude il procedimento con atto di archiviazione o irrogazione della sanzione entro 120 giorni dalla contestazione dell'addebito. Gli atti d'avvio e conclusione del procedimento disciplinare, nonché l'eventuale provvedimento di sospensione cautelare, sono comunicati all'Ispettorato per la Funzione Pubblica entro 20 giorni dalla loro adozione, a cura della S.C. Amministrazione del Personale. Al fine di**

¹⁵ **Art. 2119 (recesso per giusta causa) codice civile:** "ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore del lavoro che recede per giusta causa compete l'indennità indicata nel II comma dell'art. precedente. Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda".

tutelare la riservatezza del dipendente, il nominativo è sostituito da un codice identificativo.

- e. **La violazione dei termini di cui al presente articolo, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dell'azione disciplinare né l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e le modalità di esercizio dell'azione disciplinare risultino compatibili con il principio di tempestività, anche in ragione della natura degli accertamenti svolti nel caso concreto. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 55 quater, commi 3 bis e 3 ter, del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., sono da considerarsi perentori il termine per la contestazione dell'addebito e il termine per la conclusione del procedimento.**
 - f. **E' ammessa, nei casi di particolare complessità dell'accertamento, la sospensione del procedimento disciplinare in pendenza del procedimento penale, salva la possibilità di adottare la sospensione cautelare.**
2. **Con il provvedimento di sospensione cautelare previsto nei casi di cui all'art. 18, comma 1, lett. a) si procede anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito, alla convocazione del dipendente dinanzi all'Ufficio Disciplinare e alla segnalazione alla S.S. Legale e Assicurazioni che entro 20 giorni dall'avvio del procedimento deve provvedere a quanto di competenza a norma dell'art. 55 quater, comma 3 quater, del D.Lgs. 165/2001 così come modificato dall'art. 3 del D.Lgs. 118/2017 (denuncia al P.M. e segnalazione alla Corte dei Conti). Il dipendente è convocato, per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno 15 giorni e può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'Associazione sindacale cui 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 5 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 30 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, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e sia superato il termine per la conclusione del procedimento di cui all'art. 55 bis, comma 4, del D.Lgs.165/2001 e s.m.i.**
 3. **Nei casi in cui le condotte sanzionabili con il licenziamento siano accertate in flagranza di reato, il procedimento disciplinare si svolge con le modalità di cui al comma precedente ed i provvedimenti di cui ai commi 3 bis e 3 ter e quelli conclusivi dei procedimenti di cui al presente articolo sono comunicati all'ispettorato per la Funzione Pubblica a cura della S.C. Amministrazione del Personale, ai sensi di quanto previsto dall'art. 55 bis, comma 4.**

Art. 20

CONTESTAZIONE ADDEBITI

1. Non può essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, senza prima aver:
 - contestato per iscritto l'addebito, in modo tempestivo e, comunque, entro 30 giorni, da quando si è venuti a conoscenza del fatto;
 - sentito il dipendente a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore, ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
2. La contestazione deve contenere la descrizione chiara e circostanziata del fatto addebitato e deve essere comunicata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente disponga di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna diretta all'interessato, il quale è tenuto a firmare per ricevuta l'avvenuta consegna, con contestuale indicazione della data. L'eventuale rifiuto a firmare detta dichiarazione deve risultare da apposita attestazione dell'incaricato alla consegna. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, il dipendente può indicare, altresì, un numero di fax, di cui egli o il suo procuratore abbia la disponibilità. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o del fax ed altresì della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno.
3. In ogni caso il dipendente deve comunicare all'ufficio per i procedimenti disciplinari l'eventuale designazione del rappresentante, di cui al comma 1 precedente, almeno due giorni prima del giorno fissato per la convocazione a difesa, di cui all'art. 19 del presente Codice. Entro lo stesso termine il dipendente può fare pervenire eventuali giustificazioni o memorie difensive scritte.
4. Il diritto d'accesso agli atti è consentito in base a quanto stabilito dalla vigente normativa in materia ed al relativo regolamento aziendale. Al dipendente o su espressa delega al suo difensore è consentito l'accesso a tutti i documenti che lo riguardano personalmente contenuti nel fascicolo personale, fatte salve le tutele previste dall'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. per il dipendente pubblico che segnala illeciti¹⁶. L'accesso agli atti riguardanti il procedimento a suo carico è limitato ai documenti che hanno portato all'apertura del

¹⁶ 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, o all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), 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.

procedimento, mentre per quelli successivamente acquisiti o formati (ad esclusione del verbale di audizione del dipendente e di eventuali ulteriori documenti che diano origine o costituiscano prova per nuove contestazioni) l'accesso è differito al termine del procedimento, per salvaguardare le esigenze istruttorie dell'amministrazione nella fase preparatoria dei provvedimenti, come previsto dall'art. 9 comma 2 del D.P.R. 12 aprile 2006, n. 184 ("Regolamento recante disciplina in materia di accesso ai documenti amministrativi").

Art. 21

FASE ISTRUTTORIA E APPLICAZIONE DELLA SANZIONE

1. Nel corso dell'istruttoria, il Direttore/Responsabile o l'ufficio per i procedimenti disciplinari dispongono di pieni poteri in ordine a sopralluoghi, ispezioni e acquisizione di testimonianze, in particolare, qualora lo ritengano opportuno, possono acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento, né il differimento dei relativi termini.
2. Il lavoratore dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell'incolpato o ad una diversa, che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, 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.
3. In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato e concluso e la sanzione viene applicata presso quest'ultima. In tali casi **l'ufficio disciplinare che abbia in carico gli atti provvede alla loro tempestiva trasmissione al competente ufficio disciplinare dell'amministrazione presso cui il dipendente è trasferito. I termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento, se ancora pendenti, sono interrotti e riprendono a decorrere alla data di ricezione degli atti da parte dell'ufficio disciplinare dell'amministrazione presso cui il dipendente è trasferito. Nel caso in cui l'amministrazione venga a conoscenza dell'illecito disciplinare successivamente al trasferimento del dipendente, provvederà a segnalare entro 20 giorni i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare all'amministrazione presso cui il dipendente è trasferito e dalla data di ricezione della segnalazione decorrono i termini per la contestazione addebiti e per la conclusione del procedimento.**
4. **La cessazione del rapporto di lavoro estingue il procedimento disciplinare salvo che per l'infrazione commessa sia prevista la sanzione del licenziamento o comunque sia stata disposta la sospensione cautelare dal servizio. In tal caso le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici ed economici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.**
5. L'ufficio per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga le sanzioni di competenza, nel rispetto dei principi e dei criteri di cui all'art. 8.

6. Il provvedimento di irrogazione della sanzione deve essere comunicato al dipendente, con espressa menzione della possibilità di impugnazione dello stesso ai sensi della normativa vigente in tema di controversie relative al rapporto di lavoro e in conformità a quanto previsto dal Titolo VI “Giurisdizione” del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., sia attraverso l’esperimento di azione giudiziaria avanti il Tribunale del Lavoro negli ordinari termini prescrizionali, sia attraverso l’esperimento del tentativo facoltativo di conciliazione di cui agli artt. 410 e 411 cpc, nonché mediante le procedure arbitrali ex art. 412 e 412 quater cpc, entro 10 giorni dalla sua adozione dall’Ufficio procedimenti disciplinari, nonché **alla S.C. Amministrazione del Personale, al Direttore/Responsabile della struttura alla quale è assegnato il dipendente e alla Direzione Generale.**
7. Nei casi di sospensione con privazione della retribuzione, di cui agli articoli precedenti, l’Azienda, in relazione a documentate esigenze organizzative e funzionali dirette a garantire la continuità assistenziale, può differire, per un massimo di 30 giorni, rispetto alla conclusione del procedimento disciplinare, la data di esecuzione della sanzione.
8. Il provvedimento del recesso, disposto dal direttore generale, deve essere specificatamente motivato e deve essere comunicato al dipendente entro dieci giorni dalla sua adozione.
9. Quando l’ufficio disciplinare ritiene che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all’interessato, **alla S.C. Amministrazione del Personale, al Direttore/Responsabile della struttura alla quale è assegnato il dipendente ed alla Direzione Generale.**
10. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

ART. 22

PROCEDURE DI CONCILIAZIONE - DETERMINAZIONE CONCORDATA DELLA SANZIONE

1. L’autorità disciplinare competente ed il dirigente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.
2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l’infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.
3. L’autorità disciplinare competente o il dirigente può proporre all’altra parte l’attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell’art.19 comma 1. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all’art. 19. La proposta dell’autorità disciplinare o del dirigente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all’altra parte con le modalità dell’art. 20 comma 2.
4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta

applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art. 20 comma 2. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 19. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
6. 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.
7. 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.
8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.19.
9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

Art. 23

SOSPENSIONE CAUTELARE IN CORSO DI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

1. L'Azienda, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente, può disporre la sospensione dal lavoro dello stesso dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento. Tale periodo potrà essere prorogato a sessanta giorni nei casi di particolare gravità e complessità.
2. **Nel caso di cui all'art. 18, comma 1, lett. a), la falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, determina l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato. La sospensione è disposta dal responsabile della struttura in cui il dipendente lavora o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'Ufficio disciplinare, con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro 48 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 disciplinare.

3. **Il provvedimento di sospensione è adottato con idoneo atto deliberativo.**
4. Qualora il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.
5. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 24

SOSPENSIONE CAUTELARE IN CASO DI PROCEDIMENTO PENALE

1. Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale o da provvedimenti giudiziari inibitori che impediscono la prestazione lavorativa, è obbligatoriamente sospeso dal servizio, con sospensione dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'azienda non proceda direttamente ai sensi degli artt. 17 e 18¹⁷.
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. 55ter del D.Lgs. n. 165/2001¹⁸, salvo che l'Azienda non proceda direttamente, ai sensi dell'art. 25 comma 2 del presente Regolamento.
3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi già previsti **dal D.Lgs. 235/2012 agli artt. che seguono:**
 - **Art. 10, comma 1, lett a), c) limitatamente all'art. 316 c.p., lett d), e) ed f)**
 - **Art.11, comma 1. lett. a), limitatamente all'art. 316 del c.p., lett. b), c)****così come esplicitati nel precedente art. 18, del presente Regolamento**
4. **E' fatta salva l'applicazione della sanzione del licenziamento senza preavviso di cui all'art. 18 del presente Regolamento, qualora l'azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 25 del presente Regolamento¹⁹.**
5. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001 e smi, 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

¹⁷ Licenziamento con o senza preavviso.

¹⁸ Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

¹⁹ Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

dell'art. 18 del Codice²⁰, qualora l'azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 25 del presente Regolamento.

6. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica, comunque, quanto previsto dall'art. 55ter del D.Lgs. 165/2001, comma 1, ultimo periodo²¹⁻²²⁻²³.
7. Ove l'azienda intenda procedere all'applicazione della sanzione di cui all'art. 18, 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. 18, 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 di motivi che ne avevano determinato la sospensione, ai fini dell'applicabilità dell'art. 18 del presente Regolamento.
8. 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.
9. 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. 25²⁴ il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.
10. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, quanto corrisposto al dirigente precedentemente sospeso viene conguagliato con quanto dovuto se fosse stato in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento

²⁰ Licenziamento senza preavviso.

²¹ "Per le infrazioni di maggiore gravità [...] l'ufficio competente [...] può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, salva la possibilità di adottare la sospensione o altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente".

²² **art. 653, c. 1 del cpp:** "La sentenza penale irrevocabile di assoluzione ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento che il fatto non sussiste o non costituisce illecito penale, ovvero che l'imputato non lo ha commesso".

²³ **Art. 653 c. 1 bis del cpp:** "la sentenza penale irrevocabile di condanna ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento della sussistenza del fatto, della sua illiceità penale e all'affermazione che l'imputato lo ha commesso".

²⁴ Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

all'atto della sospensione; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 del presente art. e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

Art. 25

RAPPORTI TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia, in tutto o in parte, ad oggetto fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'art.55ter del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i. **A tali fini, la connessione con il procedimento penale ricorre qualora per il fatto addebitato al dipendente sia stata iniziata azione penale ai sensi dell'art. 405 c.p.p. (richiesta di rinvio a giudizio ed altre fattispecie che comportano l'assunzione della qualità di imputato) ovvero qualora il dipendente sia stato sottoposto a provvedimento restrittivo della libertà personale od ancora qualora risulti da atto formale la sottoposizione del dipendente stesso alla fase delle indagini preliminari.**
2. **Per infrazioni per le quali è applicabile una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 giorni, l'Ufficio disciplinare, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale. Fatto salvo quanto previsto al successivo comma 4 dell'art.55ter del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i. il procedimento disciplinare sospeso può essere riattivato qualora l'amministrazione giunga in possesso di elementi nuovi sufficienti a concludere il procedimento, ivi incluso un provvedimento giurisdizionale non definitivo. Resta in ogni caso salva la possibilità di adottare la sospensione o altri provvedimenti cautelari nei confronti del dipendente.**
3. **Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'Ufficio disciplinare riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare 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.**
4. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55 ter del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i., qualora per i fatti oggetto del procedimento penale, interviene una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che "l'imputato non l'ha commesso", l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55ter, comma 4, del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i., riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dirigente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur non costituendo illeciti penali, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dell'art. 55 ter, comma 4, **mediante rinnovo della contestazione addebiti, entro 60 giorni dalla comunicazione della sentenza all'Amministrazione di appartenenza del lavoratore, ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura. Il procedimento**

disciplinare si svolge secondo quanto previsto dall'art. 55 bis del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. con integrale nuova decorrenza dei termini ivi previsti per la conclusione dello stesso.

5. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 18 del codice e, successivamente, il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che "l'imputato non l'ha commesso", **l'Ufficio disciplinare, ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di 6 mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.**
6. Ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, il dirigente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'ente, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra sede, nonché all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso in cui l'assoluzione del dirigente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.
7. Dalla data di riammissione di cui al comma 6, 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.
8. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dal presente codice.

Art. 26

REINTEGRAZIONE DEI DIRIGENTE ILLEGITTIMAMENTE LICENZIATO

1. L'Azienda, a domanda, reintegra in servizio il dirigente illegittimamente o ingiustificatamente licenziato dalla data della sentenza che ne ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza, anche in soprannumero nella medesima Azienda, con il conferimento allo stesso di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. I dirigenti con incarico di struttura sono reintegrati in servizio con il medesimo incarico, ove disponibile, oppure con incarico, anche di natura professionale, di valore economico corrispondente a quello precedentemente ricoperto. Ai dirigenti spetta, inoltre, il trattamento economico che sarebbe stato corrisposto nel periodo di licenziamento, anche con riferimento alla retribuzione minima unificata in godimento all'atto del licenziamento.
2. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dalle vigenti disposizioni.

Art. 27

INDENNITÀ SOSTITUTIVA DELLA REINTEGRAZIONE

1. L'Azienda o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, di cui all'articolo precedente, il pagamento a favore del dirigente di un'indennità supplementare determinata dalle disposizioni contrattuali.
2. 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 delle citate disposizioni contrattuali.
3. 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 e s.m.i. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra Azienda, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato.

Art. 28

IMPUGNAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI

Le sanzioni disciplinari possono essere impugnate dal lavoratore ai sensi della normativa vigente in tema di controversie relative al rapporto di lavoro e in conformità a quanto previsto dal Titolo VI ("Giurisdizione") del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., sia attraverso l'esperienza di azione giudiziaria avanti il Tribunale in funzione di Giudice del Lavoro negli ordinari termini prescrizionali, sia attraverso l'esperienza del tentativo facoltativo di conciliazione di cui agli artt. 410 e 411 cpc, nonché mediante le procedure arbitrali ex art. 412 e 412 quater cpc.

Art. 29

NORMA FINALE IN TEMA DI RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

Al fine di monitorare e verificare l'applicazione delle norme contrattuali definite dal vigente CCNL, **l'ASL TO 4, attraverso la S.C. Amministrazione del Personale**, è tenuta ad 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. 30

PUBBLICITÀ

Al presente Codice Disciplinare è data la massima pubblicità mediante la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione. Tale forma di pubblicità sostituisce a tutti gli effetti l'affissione ufficiale all'Albo dell'azienda, nonché l'affissione nei luoghi accessibili a tutti i dipendenti.

ART. 31

NORMA DI RINVIO

- 1. Per quanto non specificatamente previsto dal presente Regolamento si fa integrale rinvio alla vigente normativa di CC.LL. e di Legge in materia disciplinare nonché alle successive modifiche o integrazioni della normativa stessa che saranno direttamente applicabili indipendentemente dal loro formale recepimento nel presente Regolamento.**
- 2. Il presente Codice Disciplinare si applica, in quanto compatibile, agli specialisti ambulatoriali interni, veterinari ed altre professionalità sanitarie convenzionate per tutto quanto non espressamente disciplinato dall'Accordo Collettivo Nazionale del 17/12/2015 e smi.**