

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

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



INDICE

ART. 1 PRINCIPI GENERALI

ART. 2-5 UFFICIO COMPETENTE PER I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

ART. 6 OBBLIGHI DEL DIRIGENTE

ART. 7 SANZIONI E PROCEDURE DISCIPLINARI

ART. 8 DETERMINAZIONE DELLA SANZIONE

ART. 9 – 18 SANZIONI DISCIPLINARI

ART. 19 COMPETENZE E TERMINI DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

ART. 20 CONTESTAZIONE DEGLI ADDEBITI

ART. 21 FASE ISTRUTTORIA E APPLICAZIONE DELLA SANZIONE

ART. 22 DETERMINAZIONE CONCORDATA DELLA SANZIONE

ART. 23 SOSPENSIONE CAUTELARE IN CORSO DI PROCEDIMENTO

DISCIPLINARE

ART. 24 SOSPENSIONE CAUTELARE IN CASO DI PROCEDIMENTO PENALE

ART. 25 RAPPORTI TRA IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO

PENALE

ART. 26 REINTEGRAZIONE DEL DIRIGENTE ILLEGITTIMAMENTE LICENZIATO

ART. 27 INDENNITA' SOSTITUTIVA DELLA REINTEGRAZIONE

ART. 28 NORME FINALI IN TEMA DI RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

ART. 29 PUBBLICITA'

ALLEGATO

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 CCNLL e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale, disciplinata dall'art. 15 ter del D.Lgs. 502/1992, che invece riguarda il raggiungimento dei risultati in relazione agli obiettivi assegnati, nonché la capacità professionale, le prestazioni e le competenze organizzative dei dirigenti. Quest'ultima viene accertata secondo le procedure e mediante gli organismi previsti nell'ambito del sistema di valutazione di cui agli 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 e D.Lgs. 235/12 (che costituiscono norma imperativa), nonché secondo i principi e i criteri definiti dai CCNLL 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 4, del nuovo testo del D.Lgs.165/01, così come modificato dal D.Lgs. 150 del 2009, 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 e le sedute sono valide con la presenza dei 5 componenti. I componenti restano in carica per tre anni, rinnovabili una sola volta.
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 e le sedute sono valide con la presenza dei 3 componenti. I componenti restano in carica per tre anni, rinnovabili una sola volta.
4. La segreteria dell'ufficio è affidata alla S.C. Legale.

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:
 - a. per le infrazioni punibili con sanzioni superiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni;
 - b. nei casi di testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto, senza giustificato motivo, della stessa, fatta salva la tutela del segreto professionale nei casi e nei limiti previsti dalla vigente normativa;
 - c. per le infrazioni commesse, per le quali è derivata la condanna per l'Amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione;
 - d. qualora dall'omissione o dal ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, sia derivato il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare;
 - e. ai fini del collocamento in disponibilità del dipendente, qualora questi cagioni grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, come accertato dall'amministrazione ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche;
2. istruzione del procedimento disciplinare;
3. applicazione della sanzione erogata, al termine del procedimento disciplinare.

Art. 4

UFFICIO DISCIPLINARE – FUNZIONAMENTO

1. L'Ufficio Disciplinare è convocato in base al calendario dei procedimenti tempestivamente comunicati ai componenti, di cui all'art. 2 del presente Regolamento, i quali possono eventualmente richiedere ulteriori integrazioni degli atti istruttori sottoposti al loro esame.
2. L'audizione dei dipendenti sottoposti a procedimento disciplinare è valida se nel verbale relativo risultano presenti i cinque o i tre componenti dell'Ufficio Disciplinare del proprio ruolo.
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 provvedimento 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.

4. 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.

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., allegato al CCNL del 03.11.2005, di cui si impegna ad osservare tutte le disposizioni, nonché del codice di comportamento adottato dall'Azienda ai sensi dell'art. 54 c. 5 D.Lgs. n. 165/2001 e di quanto stabilito nelle carte dei servizi.
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.
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.
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, anche con riferimento all'art. 1, comma 60 e segg. della legge 662 del 1996.

Art. 7

SANZIONI E PROCEDURE DISCIPLINARI

1. Le violazioni da parte dei dirigenti degli obblighi disciplinati nell'art. 6 del presente Codice, secondo la gravità dell'infrazione ed in relazione a quanto previsto dall'art. 8, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:
 - a. censura scritta;
 - 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. Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari della dirigenza e per le forme ed i termini del procedimento disciplinare trovano applicazione le previsioni dell'art. 55-bis del modificato D.Lgs. n.165 del 2001.
 3. Per le infrazioni di minore gravità fino alla sospensione dal servizio non superiore a dieci giorni, il titolare del potere disciplinare è, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 2, Il Direttore/Responsabile della Struttura, individuato come da tabella allegata al presente Codice, cui l'interessato è formalmente assegnato. Per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi della sospensione dal servizio per più di dieci giorni, il procedimento disciplinare viene svolto dall'ufficio competente per i procedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 55-bis, comma 4.
 4. Nei casi stabiliti dall'art. 55 comma 4 del D.Lgs. n. 165 del 2001, il soggetto competente ad assumere le determinazioni conclusive del procedimento disciplinare è il Direttore Generale o chi da lui delegato.
 5. Nell'ambito del procedimento disciplinare previsto dall'art. 55-bis del D.Lgs. 165/2001, la contestazione dell'addebito deve essere specifica e tempestiva e 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.
 6. Non può tenersi conto, in caso di un successivo procedimento disciplinare, delle sanzioni precedenti, una volta decorsi due anni dalla loro applicazione.
 7. 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.

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:

¹ Mancata collaborazione con l'autorità disciplinare, testimonianza falsa e reticente e mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare (art. 55-bis c. 7 ed art. 55-sexies c. 3).

- 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

CENSURA SCRITTA E MULTA

1. 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 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 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;

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

- 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-sexies 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 - Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare)
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 del novellato D.Lgs. 165/01, 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.

Art. 12

COLLOCAMENTO IN DISPONIBILITÀ

(art .55 sexies, comma 2 D.Lgs 165/01 - Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare)

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. 165/01 . 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. 13

RETICENZA O FALSA TESTIMONIANZA

(art. 55 bis, comma 7 D.lgs 165/01)

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.

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)

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. Per 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 dirigenti, 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. Ai responsabili non aventi qualifica dirigenziale si applica la predetta sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo;

2. Per 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

TRASFORMAZIONE SOSPENSIONE DAL SERVIZIO IN 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 protratta per un periodo di tre giorni consecutivi. Qualora il dipendente riprenda servizio, si applica la sanzione di cui all'art. 15;
 - e. 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. 165/01.

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

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 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, 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:
 - 1) delitti indicati dall'art. 10, c. 1 lett. a), b), limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d), e) ed f) del D.Lgs. n. 235 del 31.12.2012 e fatta salva l'applicazione dell'art. 19 c. 1 del presente Codice, qualora l'Azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, nonché dell'art. 25;
 - 2) gravi delitti commessi in servizio;
 - 3) delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 97/2001;
 - g. recidiva plurima di sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano anche 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, di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2119 del codice civile.
2. Le mancanze non espressamente richiamate nei succitati artt. 9,10,11,12,13,14,15,17 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.

⁴ Sospensione cautelare in corso di procedimento penale.

⁵ Rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare.

Art. 19

COMPETENZE E TERMINI DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

1. Per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione delle sanzioni dalla censura scritta alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni, fatto salvo quanto disposto dall'art. 3, comma 2, lettere b), c), d) ed e) , il procedimento disciplinare si svolge secondo le disposizioni dell'art. 55 bis, comma 2 D.Lgs.165/01 e s.i.m.:
 - a. Il Direttore/Responsabile individuato ai fini della competenza all'attivazione dei procedimenti disciplinari secondo la tabella allegata al presente Codice, cui il dirigente afferisce, quando ha notizia di comportamenti punibili con taluna delle sanzioni disciplinari di cui all'art. 7, senza indugio e comunque non oltre venti giorni, contesta per iscritto l'addebito al dirigente 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. Al dipendente o, su espressa delega al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori del procedimento a suo carico.
 - b. Entro il termine fissato, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa.
 - c. Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, il Direttore/Responsabile del Dipartimento conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro sessanta giorni dalla data di avvenuta conoscenza dei fatti.
 - d. 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.
 - e. La violazione dei termini stabiliti nel presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.
 - f. Non è ammessa la sospensione del procedimento disciplinare che è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale.
2. Se la sanzione da applicare è superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, il procedimento disciplinare si svolge secondo le disposizioni dell'art. 55 bis, comma 4, del D.Lgs.165/01 e s.i.m.
 - a. Il Direttore/Responsabile individuato dalla tabella allegata al presente Codice, titolare dell'azione disciplinare, trasmette gli atti all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari entro cinque giorni dalla notizia dell'avvenuta violazione. La segnalazione deve contenere la descrizione chiara e circostanziata dei fatti e dei comportamenti che vengono addebitati al dirigente e deve essere accompagnata da tutta la documentazione utile all'ufficio per le valutazioni di propria competenza.
 - b. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari contesta l'addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, istruisce e conclude il procedimento con

applicazione di termini pari al doppio di quelli stabiliti al comma precedente e salva l'eventuale sospensione ai sensi dell'articolo 55 ter del D.Lgs.165/01 e s.i.m.⁶.

c. Il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi ai sensi della lettera a) ovvero dalla data nella quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione, mentre la decorrenza del termine per la conclusione del procedimento resta comunque fissata alla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora.

d. La violazione dei termini di cui al presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

e. È 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.

3. Qualora, nel corso del procedimento, emerga che la sanzione da applicare non sia di competenza dell'ufficio disciplinare, questo trasmette gli atti, dandone contestuale comunicazione all'interessato, al Direttore/Responsabile della Struttura presso la quale il dipendente presta servizio, il quale provvederà ad irrogare la sanzione di competenza, fatta salva la fase istruttoria già svolta dall'ufficio disciplinare.

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 20 giorni, da quando si è venuti a conoscenza del fatto, se trattasi di contestazione di competenza del Direttore/Responsabile individuato dalla tabella allegata al presente Codice, entro 40 giorni se trattasi di contestazione di incompetenza dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari;
 - sentito il dipendente a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore, ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui lo stesso 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 al Direttore/Responsabile individuato ai fini della competenza all'attivazione dei procedimenti disciplinari secondo la tabella allegata al presente Codice, o 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

⁶ Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

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

Art. 21

FASE ISTRUTTORIA E APPLICAZIONE DELLA SANZIONE

1. Nel corso dell'istruttoria, Il Direttore/Responsabile individuato ai fini della competenza all'attivazione dei procedimenti disciplinari secondo la tabella allegata al presente Codice 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, nè 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 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.
4. In caso di dimissioni del dipendente, 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 e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.
5. Il Direttore/Responsabile competente ad esercitare l'azione disciplinare secondo la tabella allegata al presente codice o l'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irrogano le sanzioni di competenza, nel rispetto dei principi e dei criteri di cui al comma 2 dell'art. 8.

6. Il provvedimento di irrogazione della sanzione deve essere comunicato al dipendente entro 10 giorni dalla sua adozione.
7. Nei casi di sospensione con privazione della retribuzione, di cui agli articoli precedenti, l'Azienda, in relazione a documentate esigenze organizzative e funzionali dirette a garantire la continuità assistenziale, può differire, per un massimo di 30 giorni, rispetto alla conclusione del procedimento disciplinare, la data di esecuzione della sanzione.
8. Valutata all'unanimità la sussistenza dei requisiti e dei presupposti per addivenire al recesso del rapporto di lavoro, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari procede a richiedere l'apposito parere al comitato dei garanti così come previsto dai CC.CC.NN.LL. del personale della dirigenza;
9. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari sulla base degli accertamenti effettuati e del parere favorevole del comitato dei garanti, comunica al Direttore Generale la sussistenza dei requisiti e dei presupposti per procedere al recesso del rapporto di lavoro.
10. Il provvedimento del recesso, disposto dal Direttore Generale, deve essere specificatamente motivato e deve essere comunicato al dipendente entro dieci giorni dalla sua adozione.
11. Quando il Direttore/Responsabile competente ad irrogare la sanzione disciplinare secondo la tabella allegata al presente codice o l'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari ritengono che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispongono la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.
12. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

ART. 22

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. Il Dirigente/Responsabile o l'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari possono 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. 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.
3. 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 18⁷.
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. 165/2001⁸, salvo che l'Azienda non proceda direttamente, ai sensi dell'art. 25 comma 2.
3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi già previsti dall'art. 10, c. 1 lett. a), b), limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d), e) ed f) del D.Lgs. n. 235 del 31.12.2012 e fatta salva l'applicazione dell'art. 19 c. 1 del presente Codice, qualora l'Azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, nonché dell'art. 25⁹.
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. È fatta salva l'applicazione dell'art. 18 del Codice¹⁰, qualora l'azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 25 del Codice.
5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica, comunque, quanto previsto dall'art. 55ter del D.Lgs. 165/2001, comma 1, ultimo periodo¹¹.
6. 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

⁷ Licenziamento con o senza preavviso.

⁸ Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

⁹ Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

¹⁰ Licenziamento senza preavviso.

¹¹ "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".

penale, ai sensi dell'art. 55ter 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.

7. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, la retribuzione individuale di anzianità o il maturato economico annuo, ove spettante, e gli eventuali assegni familiari, qualora ne abbiano titolo.
8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso", 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. 25¹² 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 con 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. 25

RAPPORTO TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia, in tutto o in parte, ad oggetto fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'art.55ter, del D.Lgs.n.165/2001.
2. L'Azienda, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dirigente e, quando all'esito dell'istruttoria, non disponga di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare attivato.
3. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55ter del D.Lgs. n.165/2001, 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, 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 dall'art. 55ter, comma 4.

¹² Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

4. 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, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi dell'art. 55ter, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001, il dirigente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'ente, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra sede, nonché all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dirigente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.
5. Dalla data di riammissione di cui al comma 4, 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.
6. 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.
7. È abrogato l'art. 19 del CCNL del 3.11.2005, come modificato dall'art. 14 del CCNL del 17/10/2008.

Art. 26

LA REINTEGRAZIONE DEI DIRIGENTE ILLEGITTIMAMENTE LICENZIATO

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

Art. 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, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità.
2. L'indennità supplementare di cui al comma 1 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure, già previste per finalità analoghe nel CCNL del 10 febbraio 2004:
7 mensilità in corrispondenza del 51esimo anno compiuto;
6 mensilità in corrispondenza del 50esimo e 52esimo anno compiuto;
5 mensilità in corrispondenza del 49esimo e 53esimo anno compiuto;
4 mensilità in corrispondenza del 48esimo e 54esimo anno compiuto;
3 mensilità in corrispondenza del 47esimo e 55esimo anno compiuto;
2 mensilità in corrispondenza del 46esimo e 56esimo anno compiuto.
3. Nelle mensilità di cui ai commi 1 e 2 è ricompresa anche la retribuzione minima unificata già in godimento del dirigente al momento del licenziamento, con esclusione della variabile aziendale e di quella di risultato e delle altre indennità connesse all'incarico precedentemente ricoperto.
4. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione non può successivamente adire l'autorità giudiziaria per ottenere la reintegrazione. In caso di pagamento dell'indennità supplementare, l'Azienda non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal dirigente cessato, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute, ai sensi dei commi 1 e 2.
5. Il dirigente che abbia accettato l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla sentenza definitiva che ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza del licenziamento, può avvalersi della disciplina di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 165 del 2001. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra Azienda, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato.

Art. 28

NORME FINALI IN TEMA DI RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

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

Art. 29

PUBBLICITÀ

Al presente Codice Disciplinare è data la massima pubblicità mediante la pubblicazione sul sito Intranet aziendale nonché 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.

ALLEGATO

**Direttori individuati ai fini della competenza all'attivazione dei procedimenti disciplinari
nei confronti del personale dirigente**

PERSONALE DIRIGENTE OGGETTO DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE		DIRIGENTE COMPETENTE AD ATTIVARE IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE
1	Direttore di Direzione Integrata	Direttore sanitario d'azienda
2	Direttore Sanitario di Presidio	Direttore della Direzione Integrata dell'Assistenza Ospedaliera
3	Direttore di Dipartimento	<u>Ospedaliero</u> : Direttore sanitario di Presidio / di Direzione Integrata <u>Territoriale</u> : Direttore Sanitario d'Azienda
4	Direttore di Distretto	Direttore di Direzione Integrata
5	Direttore di Struttura Complessa / Responsabile di Struttura Semplice Dipartimentale	Direttore di Dipartimento
6	Direttore di Struttura Complessa in staff / Semplice / Ufficio in Staff	Direttore Sanitario d'Azienda / Direttore Amministrativo d'Azienda
7	Dirigenti di Struttura Semplice all'interno di Struttura Complessa e personale dirigente assegnato alla Struttura Semplice o alla Struttura Complessa	Direttore/Responsabile di Struttura Complessa

In caso di mancanza del dirigente titolare del potere disciplinare, l'azione viene esercitata dal dirigente titolare della posizione dirigenziale sovraordinata.