

**AZIENDA U.L.S.S. 3 SERENISSIMA**  
**REGOLAMENTO DI DISCIPLINA**

(AGGIORNATO CON DELIBERAZIONE N...)

## INDICE

### PARTE I

## IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Art. 1. Ambito applicativo

### Norme di comportamento

Art. 2. Codice di Comportamento

Art. 3. I Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro

Art. 4. I Regolamenti aziendali

Art. 5. Pubblicità del regolamento di disciplina

### Competenza disciplinare

Art. 6. Strutture competenti

Art. 7. Ufficio procedimenti disciplinari

Art. 8. Soggetti con obbligo di partecipazione all'attivazione dell'iniziativa disciplinare

Art. 9. Vigilanza in materia disciplinare

Art. 10. Violazione delle disposizioni in materia disciplinare

Art. 11. Tutela del dipendente che segnala illeciti

### Infrazioni disciplinari e sanzioni

Art. 12. Tipologia

Art. 13. Altre sanzioni a carico dei dirigenti

Altre infrazioni e sanzioni specifiche a carico dei dipendenti

Art. 14. Delitto di false attestazioni o certificazioni

Art. 15. Responsabilità disciplinare per mancata conclusione dei procedimenti amministrativi ai sensi dell'art.2 della legge 241/90.

Art. 16. Responsabilità disciplinare per condotte sanzionate dalla disciplina in materia di repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione

- Art. 17. Responsabilità in materia di trasparenza
- Art. 18. Responsabilità per i pagamenti della P.A.
- Art. 19. Responsabilità in tema di riduzione delle spese della P.A. (d.l. 95/2012)
- Art. 20. Responsabilità nell'uso della telematica
- Art. 21. Responsabilità derivante dalla procedura di "Class Action" attivata nei confronti della P.A.
- Art. 22. Altre previsioni specifiche di responsabilità

## **Procedure**

- Art. 23. Procedura per il rimprovero verbale
- Art. 24. Procedura per le sanzioni superiori al rimprovero verbale

## **Attività istruttoria**

- Art. 25. Comunicazioni
- Art. 26. Informazioni e acquisizioni documenti
- Art. 27. Diritto di accesso
- Art. 28. Trasferimento del dipendente
- Art. 29. Cessazione del rapporto di lavoro del dipendente

## **Provvedimenti**

- Art. 30. Criteri di applicazione delle sanzioni disciplinari
- Art. 31. Irrogazione sanzione
- Art. 32. Non luogo a procedere / archiviazione
- Art. 33. Mutamento dell'addebito nel corso del procedimento
- Art. 34. Determinazione concordata della sanzione
- Art. 35. Applicazione del provvedimento
- Art. 36. Modalità di esecuzione della sanzione
- Art. 37. Impugnazione
  
- Art. 38. Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale
- Art. 39. Sospensione cautelare in caso di procedimento disciplinare

Art. 40. Reintegrazione del dirigente illegittimamente  
licenziato e Indennità sostitutiva della reintegrazione

Art. 41. Recesso

## **PARTE II**

### **UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI**

### **ORGANIZZAZIONE E FUNZIONAMENTO**

Art. 42. U.P.D.

Art. 43. Competenza e composizione

Art. 44. Obbligo di astensione

Art. 45. Funzionamento

Art. 46. Il Presidente

Art. 47. Sanzioni di competenza dell'U.P.D.

Art. 48. Procedura

Art. 49. Attività istruttoria

Art. 50. Provvedimento

Art. 51. Sospensione

Art. 52. Relazioni annuali

Art. 53. Norma finale

## ART. 1

### OGGETTO

Il presente Regolamento è strumento di applicazione della normativa in materia disciplinare per il personale dipendente dell'Azienda ULSS 3 Serenissima.

Per quanto non previsto nel presente Regolamento si applicano le disposizioni della vigente normativa in materia alla quale si fa espresso rinvio.

Nella **parte II** del presente Regolamento sono disciplinati **l'organizzazione e il funzionamento dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.)**.

## NORME DI COMPORTAMENTO

## ART. 2



### CODICE DI COMPORTAMENTO

Tutti i dipendenti devono conformare la loro condotta ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, tra cui quelli contenuti nel **d.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"** che individua i doveri/obblighi a carico del dipendente pubblico e nel vigente **"Codice di comportamento"** aziendale che integra e specifica il primo e il cui contenuto si richiama interamente.

La violazione dei doveri contenuti nel Codice di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, è fonte di responsabilità disciplinare. La violazione dei doveri è rilevante anche ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi,

leggi o regolamenti. Violazioni gravi o reiterate del codice comportano l'applicazione della sanzione del licenziamento di cui all'articolo 55-quater, comma 1 del d.lgs. 165/2001.

## **ART. 3**



### **I CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DI LAVORO**

Ulteriori e specifici doveri/obblighi sono individuati nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

#### **➤ COMPARTO**

#### **Art. 83 del C.C.N.L. del 2 novembre 2022:**

Il dipendente conferma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.

Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel Codice di comportamento di cui all'art. 54 d.lgs. 165/2001 e nel Codice di comportamento adottato dall'Azienda.

Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'Azienda e i cittadini.

In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:

a) collaborare con diligenza, osservando le norme previste dal contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'Azienda anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;

- b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dell'ordinamento ai sensi dell'art. 24 della legge 241/1990;
- c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
- d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui lo stesso abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge 241/1990, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'Azienda, e dal d.lgs. 33/2013 in materia di accesso civico, nonché osservare le disposizioni della stessa Azienda o Ente in ordine al d.P.R. 445/2000 in tema di autocertificazione;
- e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente o del responsabile preposto;
- f) durante l'orario di lavoro o durante l'effettuazione dell'attività lavorativa in modalità a distanza, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti una condotta adeguata ai principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico-fisico nel periodo di malattia od infortunio;
- h) eseguire le disposizioni inerenti l'espletamento delle proprie funzioni o attribuzioni che gli siano impartite dai superiori; se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi lo ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione; il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge o costituisca illecito amministrativo;
- i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale subordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
- j) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;

- k) non valersi di quanto è di proprietà dell'Azienda per ragioni che non siano di servizio;
- l) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa, salvo i casi di cui all'art. 4, comma 2 del d.P.R. 62/2013;
- m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Azienda o Ente da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'Azienda o Ente stesso in locali non aperti al pubblico;
- n) comunicare all'Azienda o Ente la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- o) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza salvo comprovato impedimento;
- p) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;
- q) comunicare all'Azienda o Ente la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali;
- r) rispettare gli obblighi contenuti nel Titolo VI del contratto – Lavoro a distanza.

### ➤ DIRIGENZA AREA SANITA'

Secondo quanto previsto **dall'art. 47 del C.C.N.L. sottoscritto il 23 gennaio 2024 della Dirigenza dell'Area Sanità** il dirigente conforma la sua condotta ai principi di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile e contribuisce alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità.

Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti, operando costantemente nel pieno rispetto del Codice di



comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui al d.P.R. 62/2013 di cui si impegna a osservare tutte le disposizioni nonché dei codici di comportamento adottati dalle Aziende ed Enti ai sensi dell'art. 54, comma 5 del d.lgs. 165/2001 e di quanto stabilito nelle Carte dei Servizi.

Il dirigente, tenuto conto della necessità di garantire la migliore qualità del servizio, deve, in particolare:

- a) assicurare il rispetto della legge, con riguardo anche alle norme regolatrici del rapporto di lavoro, nonché delle disposizioni contrattuali, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'Azienda e perseguire direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti;
- b) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
- c) nello svolgimento della propria attività, mantenere una condotta uniformata a principi di correttezza e di collaborazione nelle relazioni interpersonali, all'interno dell'Azienda o Ente con gli altri dirigenti e con gli addetti alla struttura, astenendosi, in particolare nel rapporto con gli utenti, da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possono nuocere all'immagine dell'Azienda o Ente, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge 300/1970;
- d) nell'ambito della propria attività, mantenere un comportamento conforme al proprio ruolo, organizzando ed assicurando la presenza in servizio correlata alle esigenze della propria struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, nel rispetto della normativa contrattuale e legislativa vigente;
- e) astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi personali, del coniuge, dei conviventi, dei parenti e degli affini fino al secondo grado come indicato dal d.P.R. 62/2013;
- f) sovrintendere, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto espletamento dell'attività del personale, anche di livello dirigenziale, assegnato alla struttura cui è preposto, nonché al

rispetto delle norme del codice di comportamento e disciplinare, ivi compresa l'attivazione dell'azione disciplinare, secondo le disposizioni vigenti;

g) informare l'Azienda di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale, quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Azienda;

h) astenersi dal chiedere o accettare omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e salvo quelli d'uso, purché di modico valore;

i) garantire, per quanto nei suoi poteri e nei suoi obblighi di servizio, 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) qualora svolga attività di ricerca scientifica dovrà attenersi alle regole di comportamento di buona fede internazionalmente condivise dalla comunità scientifica, e quindi dovrà evitare rigorosamente comportamenti fraudolenti volti ad alterare i risultati della ricerca di cui è responsabile al fine di conseguire un indebito vantaggio in termini di riconoscimento di pubblicazioni o ottenimento di finanziamenti.

n) rispettare gli obblighi contenuti al Titolo IX del CCNL Area Sanità – Lavoro a distanza.

Il dirigente è tenuto comunque ad assicurare il rispetto delle norme vigenti in materia di segreto d'ufficio, riservatezza e protezione dei dati personali, trasparenza ed accesso all'attività amministrativa, informazione all'utenza, autocertificazione, protezione degli infortuni e sicurezza sul lavoro, nonché di divieto di fumo.

In materia di incompatibilità, resta fermo quanto previsto dall'art. 53 del d.lgs. 165/2001, anche con riferimento all'art. 1, comma 60 e segg. della legge 662/1996.

## ➤ DIRIGENZA AMMINISTRATIVA, TECNICA E PROFESSIONALE

Secondo quanto previsto **dall'art. 28 del C.C.N.L. sottoscritto il 16 luglio 2024**, 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 e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui, osservando, altresì, il codice di comportamento di cui all'art. 54 del d.lgs. 165/2001 nonché lo specifico codice di comportamento adottato dall'Azienda.

Il dirigente conforma altresì la sua condotta ai principi di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del codice civile e contribuisce alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità, con la finalità del perseguimento e della tutela dell'interesse pubblico.

Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento degli obiettivi di innovazione, di qualità dei servizi e di miglioramento dell'organizzazione della amministrazione, nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti.

Il dirigente deve, in particolare:

- a) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dell'ordinamento ai sensi dell'art. 24 della legge 241/1990;
- b) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
- c) nello svolgimento della propria attività, mantenere una condotta uniformata a principi di correttezza e di collaborazione nelle relazioni interpersonali, all'interno dell'Azienda con tutto il personale (dirigenziale e non), astenendosi, in particolare nel rapporto con gli utenti, da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possono nuocere all'immagine dell'Azienda;

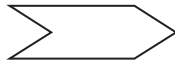
- d) nell'ambito della propria attività, mantenere un comportamento conforme al proprio ruolo, organizzando ed assicurando la presenza in servizio correlata alle esigenze della propria struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, nel rispetto della normativa legislativa, contrattuale e delle disposizioni di servizio; in particolare il dirigente è tenuto al rispetto delle disposizioni contrattuali in materia di impegno di lavoro;
- e) astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o allo svolgimento di attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi personali, del coniuge, dei conviventi, dei parenti e degli affini fino al secondo grado, ai sensi del d.P.R. 62/2013;
- 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;
- h) astenersi dal chiedere o accettare omaggi o trattamenti di favore, salvo quelli d'uso purché nei limiti delle normali relazioni di cortesia e di modico valore;
- i) rispettare le leggi vigenti in materia di attestazione di malattia e di certificazione per l'assenza per malattia;
- J) rispettare gli obblighi contenuti nel Titolo III, Capo I – Lavoro Agile del CCNL sottoscritto il 16 luglio 2024.

Il dirigente deve assicurare il rispetto della legge, con riguardo anche alle norme regolatrici del rapporto di lavoro e delle disposizioni contrattuali, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'amministrazione, perseguendo direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere e dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti.

Il dirigente è tenuto comunque ad assicurare il rispetto delle norme vigenti in materia di segreto d'ufficio, riservatezza e protezione dei dati personali, trasparenza ed accesso all'attività amministrativa, informazione all'utenza, autocertificazione, protezione degli infortuni e sicurezza sul lavoro, nonché di divieto di fumo. Il dirigente è comunque tenuto ad osservare tali norme.

In materia di incompatibilità, resta fermo quanto previsto dall'art. 53 del d.lgs. 165/2001, anche con riferimento all'art.1, commi 60 e successivi della legge 662/1996, in quanto applicabile.

## **ART. 4**



### **REGOLAMENTI AZIENDALI**

Il presente Regolamento richiama, per quanto di competenza, anche le previsioni dei vigenti regolamenti aziendali che prevedono specifici obblighi a carico del dipendente quali, a titolo meramente esemplificativo, il “Regolamento in materia di incompatibilità e di autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extra istituzionali” e il “Documento in materia di uso della posta elettronica”.

## **ART. 5**

### **PUBBLICITÀ DEL REGOLAMENTO DI DISCIPLINA**

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

## COMPETENZA DISCIPLINARE

### ART. 6

#### STRUTTURE COMPETENTI

La competenza a:

- irrogare la sanzione del **RIMPROVERO VERBALE**;
- avviare il procedimento, dopo aver provveduto ai necessari accertamenti preliminari

è regolata come indicato nella tabella seguente:

<b>PERSONALE ASSEGNATO A:</b>	<b>COMPETENZA</b>
• Ospedale	Direttore Medico del Presidio
• Dipartimento di Prevenzione	Direttore Dipartimento
• Distretto Socio Sanitario	Direttore di Distretto
• Dipartimento di Salute Mentale	Direttore di Dipartimento
• Dipartimento delle dipendenze	Direttore del Dipartimento
• Direzione Sanitaria	Direttore Sanitario
• Direzione Amministrativa	Direttore Amministrativo
• Direzione dei Servizi Sociali	Direttore dei Servizi Sociali
• <b>Unità che non rientrano nell'apparato organizzativo delle strutture sopraindicate:</b>	
Unità Operative Complesse	Direttore Unità Operativa complessa
Unità Operative Semplici Dipartimentali	Direttore Unità Operativa Semplice Dipartimentale
Unità Operative Semplici	Direttore Unità Operativa Complessa
<b>PROCEDIMENTI NEI CONFRONTI DI:</b>	
• Direttore Medico del Presidio	Direttore Sanitario
• Direttore Dipartimento di Prevenzione	Direttore Sanitario
• Direttore di Distretto	Direttore Servizi Sociali

• Direttore del Dipartimento delle dipendenze	Direttore Servizi Sociali
• Direttore del Dipartimento di Salute Mentale	Direttore Servizi Sociali
• Direttore di Unità Operativa Complessa e Semplice Dipartimentale tecnico - amministrativa	Direttore Amministrativo

## ART. 7

### UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

Nel caso di procedimenti disciplinari che prevedono **l'applicazione di una sanzione superiore al rimprovero verbale** la competenza spetta all'**Ufficio Procedimenti Disciplinari**, individuato ai sensi dell'art. 55-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, principalmente su iniziativa e trasmissione degli atti da parte del Responsabile con competenza disciplinare.

Riguardo all'attività, alle funzioni e alle competenze dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari si rimanda alle disposizioni previste nella **seconda parte** del presente Regolamento.

## ART. 8

### SOGGETTI CON OBBLIGO DI PARTECIPAZIONE ALL'ATTIVAZIONE DELL'INIZIATIVA DISCIPLINARE

I Dirigenti Responsabili di Unità Operativa, **dopo aver proceduto ai necessari accertamenti preliminari**, hanno il dovere di comunicare ai titolari dell'azione disciplinare, fatti azioni e/o omissioni del personale dipendente **che abbiano valutato, sulla base dell'istruttoria fatta, possano costituire violazione dei doveri disciplinari.**

Il personale con compiti direttivi di coordinamento (capo sala, capo tecnico, titolare di posizione organizzativa, ecc.), per il personale di competenza, ha l'obbligo di rapporto al Dirigente dell'Unità Operativa agli effetti della tempestiva trasmissione al Dirigente Responsabile competente.

## **ART. 9**

### **VIGILANZA IN MATERIA DISCIPLINARE**

I Direttori Amministrativo, Sanitario e Sociale e il Direttore della Direzione Professioni Sanitarie, esercitano la vigilanza generale in materia disciplinare.

## **ART. 10**

### **VIOLAZIONE DELLE DISPOSIZIONI IN MATERIA DISCIPLINARE**

La violazione dolosa o colposa delle disposizioni in materia disciplinare previste dagli artt. 55/55-octies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, costituisce illecito disciplinare in capo ai dipendenti preposti alla loro applicazione.

Il **mancato esercizio o la decadenza dall'azione disciplinare**, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa la segnalazione di fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza, ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili, **l'applicazione della sospensione dal servizio fino a un massimo di tre mesi, salva la maggiore sanzione del licenziamento** prevista nei casi di cui all'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-ter), e comma 3-quinquies. Tale condotta, per il personale con qualifica dirigenziale o titolare di funzioni o



incarichi dirigenziali, è valutata anche ai fini della responsabilità dirigenziale.

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

Nell'ipotesi di falsa attestazione della presenza in servizio di cui all'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del d.lgs. 165/2001, per i dirigenti che abbiano acquisito conoscenza del fatto, l'omessa attivazione del procedimento disciplinare e l'omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare, senza giustificato motivo, costituiscono illecito disciplinare punibile con il **licenziamento** e di esse è data notizia, da parte dell'ufficio competente per il procedimento disciplinare, all'Autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati.

Il dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa o a una diversa amministrazione pubblica dell'incolpato che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, **rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'Ufficio Procedimenti Disciplinari precedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti**, è soggetto all'applicazione, da parte dell'amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni** (art. 55-bis, comma 7 del d. lgs. 165/2001).

## ART. 11

### TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNALE ILLECITI

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, 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.

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.

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.

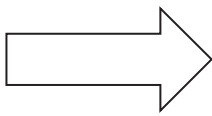
La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.

## INFRAZIONI DISCIPLINARI E SANZIONI

### ART. 12

#### TIPOLOGIA

Le violazioni degli obblighi del dipendente, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:



#### COMPARTO

**RIMPROVERO VERBALE**

**RIMPROVERO SCRITTO (CENSURA)**

**MULTA DI IMPORTO VARIABILE FINO AD UN MASSIMO DI  
QUATTRO ORE DI RETRIBUZIONE**

#### **Art. 84 C.C.N.L. 2 novembre 2022, comma 3:**

La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1 (v. articolo "Criteri di applicazione delle sanzioni disciplinari" del presente Regolamento), per:

a) inosservanza delle disposizioni di servizio, ivi incluse quelle relative al lavoro a distanza, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, **ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55- quater, comma 1, lett. a) del d.lgs. 165/2001;**

b) condotta non conforme, nell'ambiente di lavoro, a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;

c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;

d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o pregiudizio al servizio o agli interessi dell'Azienda o Ente o di terzi;

e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Azienda o Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge 300/1970;

f) negligenza o insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55- quater del d.lgs. 165/2001;

g) violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55- novies, del d.lgs. 165/2001 (*Identificazione del personale a contatto con il pubblico*);

h) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti;

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'Azienda e destinato al welfare integrativo a favore dei dipendenti ai sensi dell'art. 89 C.C.N.L. 2 novembre 2022 (Welfare integrativo).

**SOSPENSIONE DAL SERVIZIO  
CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE FINO A DIECI GIORNI**

**Art. 84 C.C.N.L. 2 novembre 2022, comma 4:**

La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di dieci giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri

di cui al comma 1 (v. articolo “*Criteri di applicazione delle sanzioni disciplinari*” del presente Regolamento), per:

- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 3;
- b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 3;
- c) ove non ricorra la fattispecie prevista dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b) del d.lgs. 165 del 2001, assenza ingiustificata dal servizio – anche svolto in modalità a distanza o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'Azienda o Ente, agli utenti o ai terzi;
- d) ingiustificato ritardo, non superiore a 5 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
- e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
- f) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Azienda o Ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge 300/1970;
- g) ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. e) del d.lgs. 165/2001, atti, comportamenti o molestie, lesivi della dignità della persona;
- h) ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. e) del d.lgs. 165/2001, atti o comportamenti aggressivi ostili e denigratori, nell'ambiente di lavoro, che assumano forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;
- i) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'azienda o Ente, agli utenti o ai terzi.

**SOSPENSIONE DAL SERVIZIO  
CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DA UNDICI GIORNI  
FINO AD UN MASSIMO DI SEI MESI**

**Art. 84 C.C.N.L. 2 novembre 2022, comma 8:**

La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi si applica graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1 (v. articolo "Criteri di applicazione delle sanzioni disciplinari" del presente Regolamento), per:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4;
- b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Azienda o Ente o ad esso affidati;
- c) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista la gravità e reiterazione;
- d) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti;
- e) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'Azienda, agli utenti o a terzi.
- f) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;
- g) ingiustificate assenze collettive nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza.

**SOSPENSIONE DAL SERVIZIO  
CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE FINO AD UN  
MASSIMO DI 15 GIORNI**

**Art. 55- bis, comma 7, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165:**

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

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

**Art. 55- sexies, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165:**

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

Fuori di questi casi, 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. 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. 55- sexies, comma 2).

**SOSPENSIONE DAL SERVIZIO  
CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE FINO AD UN  
MASSIMO DI 3 MESI**

**Art. 55- sexies, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165**

Il mancato esercizio o la decadenza dall'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa la segnalazione di cui all'articolo 55-bis, comma 4, ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili, l'applicazione della **sospensione dal servizio fino a un massimo di tre mesi**, salva la maggiore sanzione del licenziamento prevista nei casi di cui all'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-ter), e comma 3-quinquies.

**LICENZIAMENTO CON PREAVVISO**

**Art. 84 C.C.N.L. 2 novembre 2022, comma 9, punto 1):**

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



**a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b), c) e da f-bis) a f-quinquies) del d.lgs. 165/ 2001;**

**Art. 55- quater del d.lgs. 165/ 2001, comma 1:**

**b)** assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;

**c)** ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;

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

**f-ter)** commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'articolo 55-sexies, comma 3 (responsabilità per mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare);

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

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

**b) la recidiva nelle violazioni indicate nei commi 5, 6, 7 e 8;**

**c) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità;**

d) **condanna passata in giudicato, per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;**

e) **la violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art. 16 comma 2 secondo e terzo periodo del d.P.R. 62/2013;**

**art. 16, comma 2, secondo periodo:**

- violazione delle disposizioni di cui all'articolo 4 d.P.R. 62/13, da valutare in relazione alla gravità, qualora concorrano la non modicità del valore del regalo o delle altre utilità e l'immediata correlazione di questi ultimi con il compimento di un atto o di un'attività tipici dell'ufficio;

*(art. 4 d.P.R. 62/2013:*

*"1. Il dipendente non chiede, né sollecita, per sé o per altri, regali o altre utilità.*

*2. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e nell'ambito delle consuetudini internazionali. In ogni caso, indipendentemente dalla circostanza che il fatto costituisca reato, il dipendente non chiede, per sé o per altri, regali o altre utilità, neanche di modico valore a titolo di corrispettivo per compiere o per aver compiuto un atto del proprio ufficio da soggetti che possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio, né da soggetti nei cui confronti è o sta per essere chiamato a svolgere o a esercitare attività o potestà proprie dell'ufficio ricoperto.*

*3. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, da un proprio subordinato, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore. Il dipendente non offre, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità a un proprio sovraordinato, salvo quelli d'uso di modico valore.*

*4. I regali e le altre utilità comunque ricevuti fuori dai casi consentiti dal presente articolo, a cura dello stesso dipendente cui siano pervenuti, sono immediatamente*

*messi a disposizione dell'Amministrazione per la restituzione o per essere devoluti a fini istituzionali.*

*5. Ai fini del presente articolo, per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelle di valore non superiore, in via orientativa, a 150 euro, anche sotto forma di sconto. I codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni possono prevedere limiti inferiori, anche fino all'esclusione della possibilità di riceverli, in relazione alle caratteristiche dell'ente e alla tipologia delle mansioni.*

*6. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza);*

- violazione delle disposizioni di cui all'articolo 5, comma 2 del d.P.R. 62/13

*(Il pubblico dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni od organizzazioni, né esercita pressioni a tale fine, promettendo vantaggi o prospettando svantaggi di carriera);*

- violazione delle disposizioni di cui all'articolo 14, comma 2, primo periodo d.P.R. 62/13

*(il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile – contratto concluso mediante moduli o formulari), da valutarsi in relazione ad ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento e all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio dell'amministrazione di appartenenza;*

**Articolo 16, comma 2, terzo periodo:**

- Recidiva nell'illecito di cui all'art. 4, comma 6, d.P.R. 62/13  
*(Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza);*
- recidiva nell'illecito di cui all' art. 6, comma 2, d.P.R. 62/13, esclusi i conflitti meramente potenziali  
*(Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici);*
- recidiva nell'articolo di cui all'art. 13, comma 9, primo periodo d.P.R. 62/13  
*(Il dirigente, nei limiti delle sue possibilità, evita che notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti pubblici possano diffondersi).*

**f) violazione dei doveri e degli obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;**

**g) mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, alla conclusione del periodo di sospensione o alla scadenza del termine fissato dall'Azienda.**

## LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO

### **Art. 84 C.C.N.L. 2 novembre 2022, comma 9, punto 2):**

La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:

a) le ipotesi considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del d.lgs. 165 del 2001:

### **Art. 55-quater del decreto legislativo. 30 marzo 2001, n. 165, comma 1,**

**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.

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

In questo caso, 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'U.P.D., con provvedimento motivato, in via immediata e comunque **entro quarantotto ore** dal momento in cui i suddetti soggetti ne sono venuti a conoscenza.

La violazione di tale termine non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'inefficacia della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile.

Con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare si procede anche alla **contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente dinanzi all'U.P.D.**

Il dipendente è convocato, per il contraddittorio a sua difesa, con un **preavviso di almeno quindici giorni** e può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

Fino alla data dell'audizione, il dipendente convocato può inviare una memoria scritta o, in caso di grave, oggettivo e assoluto impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa per un periodo non superiore a cinque giorni.

Il differimento del termine a difesa del dipendente può essere disposto solo una volta nel corso del procedimento.

L'Ufficio conclude il procedimento **entro trenta giorni dalla ricezione, da parte del dipendente, della contestazione dell'addebito.**

La violazione dei suddetti termini, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e non sia superato il termine per la conclusione del procedimento di cui all'articolo 55-bis, comma 4 del d.lgs 165/2001.

Nel caso in questione, inoltre, la **denuncia al pubblico ministero e la segnalazione alla competente procura regionale della Corte dei conti avvengono entro venti giorni dall'avvio del procedimento disciplinare.**

- d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;
- e) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;
- f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.

**b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 68 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale) del C.C.N.L. Comparto Sanità del 21 maggio 2018, fatto salvo quanto previsto dall'art. 69 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) CCNL Comparto Sanità 21 maggio 2018;**

**c) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;**

**d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;**

**e) condanna, anche non passata in giudicato:**

**- per i delitti indicati nel d.lgs. 235/ 2012 agli articoli**

**Art. 7, comma 1** (ovvero reati che comportano incandidabilità alle cariche elettive regionali "Non possono essere candidati alle elezioni regionali, e non possono comunque ricoprire le cariche di presidente della giunta regionale, assessore e consigliere regionale, amministratore e componente degli organi comunque denominati delle unità sanitarie locali:

a) coloro che hanno riportato condanna definitiva per il delitto previsto dall'articolo 416-bis del codice penale o per il delitto di associazione finalizzata al traffico

*illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope di cui all'articolo 74 del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309, o per un delitto di cui all'articolo 73 del citato testo unico, concernente la produzione o il traffico di dette sostanze, o per un delitto concernente la fabbricazione, l'importazione, l'esportazione, la vendita o cessione, nonché, nei casi in cui sia inflitta la pena della reclusione non inferiore ad un anno, il porto, il trasporto e la detenzione di armi, munizioni o materie esplodenti, o per il delitto di favoreggiamento personale o reale commesso in relazione a taluno dei predetti reati;*

*b) coloro che hanno riportato condanne definitive per i delitti, consumati o tentati, previsti dall'articolo 51, commi 3-bis e 3-quater, del codice di procedura penale, diversi da quelli indicati alla lettera a);*

*c) coloro che hanno riportato condanna definitiva per i delitti, consumati o tentati, previsti dagli articoli 314, 316, 316-bis, 316-ter, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater, primo comma, 320, 321, 322, 322-bis, 323, 325, 326, 331, secondo comma, 334, 346-bis del codice penale;*

*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 alla lettera c);*

*e) coloro che sono stati condannati con sentenza definitiva ad una pena non inferiore a due anni di reclusione per delitto non colposo;*

*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'articolo 4, comma 1, lettera a) e b), del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159.)*

**e art. 8, comma 1** (reati che comportano la sospensione e decadenza dalle cariche elettive regionali "Sono sospesi di diritto dalle cariche indicate all'articolo 7, comma 1:



a) coloro che hanno riportato una condanna non definitiva per uno dei delitti indicati all'articolo 7, comma 1, lettera a), b), e c);

b) coloro che, con sentenza di primo grado, confermata in appello per la stessa imputazione, hanno riportato una condanna ad una pena non inferiore a due anni di reclusione per un delitto non colposo, dopo l'elezione o la nomina;

c) 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'articolo 4, comma 1, lettera a) e b), del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159.)

**- per i delitti indicati dall'art. 12, commi 1,2 e 3 della legge 11 gennaio 2018, n.3;**

comma 1:

art. 348 codice penale "Esercizio abusivo di una professione"

comma 2:

art. 589 codice penale "Omicidio colposo" commesso nell'esercizio abusivo di una professione per la quale è richiesta una speciale abilitazione dello Stato o di un'arte sanitaria

comma 3:

art. 590 codice penale "Lesioni personali colpose" commesse nell'esercizio abusivo di una professione per la quale è richiesta una speciale abilitazione dello Stato o di un'arte sanitaria;

**- quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;**

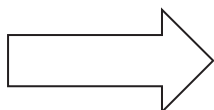
**- per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001, n. 97 (il quale rinvia ai seguenti articoli del codice penale: 314 comma 1 (peculato, escluso il peculato d'uso) 317 (concussione) 318 (corruzione per l'esercizio della funzione), 319 (corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio) 319-ter (corruzione in atti**

giudiziari) 319-quater (induzione indebita a dare e promettere altra utilità) e 320 (corruzione di persona incaricata di pubblico servizio);

- per gravi delitti commessi in servizio;

**f) violazioni dolose degli obblighi non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.**

Le mancanze non espressamente previste nei commi precedenti sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, ai codici di comportamento aziendali e agli obblighi dei lavoratori di cui all'articolo disciplinante gli all'art. 83 C.N.N.L. Comparto Sanità 2 novembre 2022 - (Obblighi del dipendente), e facendosi riferimento, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.



### **DIRIGENZA AREA SANITÀ**

**RIMPROVERO SCRITTO (CENSURA)**

**MULTA DI IMPORTO DA 200 A 500 EURO**

#### **Art. 49 del C.C.N.L. 23 gennaio 2024, comma 4:**

La sanzione disciplinare dal minimo della censura scritta fino alla multa da € 200 a € 500 si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri del comma 1 art. 49 CCNL Dirigenza Sanità del 23 gennaio 2024 (v articolo "Criteri di applicazione delle sanzioni disciplinari" del presente Regolamento), nei casi di:

a) inosservanza della normativa contrattuale e legislativa vigente, nonché delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, ivi incluse quelle relative al lavoro a

distanza, anche in tema di assenze per malattia, nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del d.lgs. n.165/2001 (*falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia*);

b) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza verso i componenti della direzione aziendale, gli altri dirigenti, i dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;

c) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;

d) comportamento negligente nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;

e) violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'Azienda di essere stato 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;

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'Azienda.

L'importo delle multe sarà introitato nel bilancio dell'Azienda ed è destinato alle attività relative alla sicurezza del personale sanitario.

**SOSPENSIONE DAL SERVIZIO**

## CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE FINO AD UN MASSIMO DI 15 GIORNI

**Art. 55- bis, comma 7, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165:**

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

## SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DA UN MINIMO DI TRE GIORNI FINO AD UN MASSIMO DI TRE MESI

**Art. 55-sexies del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165:**

**comma 1**

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

Comma 2:

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

**SOSPENSIONE DAL SERVIZIO  
CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE FINO AD UN  
MASSIMO DI 3 MESI**

**Art. 55- sexies del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165:**

**comma 3**

Il mancato esercizio o la decadenza dall'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa la segnalazione di cui all'articolo 55-bis, comma 4, ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili, **l'applicazione della sospensione dal servizio fino a un massimo di tre mesi**, salva la maggiore sanzione del licenziamento prevista nei casi di cui all'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-ter), e comma 3-quinquies. Tale condotta, per il personale con qualifica dirigenziale o titolare di funzioni o incarichi dirigenziali, è valutata anche ai fini della responsabilità dirigenziale (art. 21 d. lgs. 165/2001).

Nel caso in cui l'infrazione sia commessa da soggetti responsabili dell'U.P.D., titolare dell'azione disciplinare è il Direttore Amministrativo

Comma 4:

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

**Art. 55-septies, comma 6, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165:**

Il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora nonché il dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, curano l'osservanza delle disposizioni del presente articolo (art. 55 – septies “controlli sulle assenze”), in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche. Si applicano, al riguardo, le disposizioni degli articoli 21 (*Responsabilità dirigenziale*) e 55-sexies, comma 3 (*Responsabilità per mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare*).

**SOSPENSIONE DAL SERVIZIO**

**CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DA UN MINIMO DI  
TRE GIORNI FINO AD UN MASSIMO DI SEI MESI**

**Art. 49 del C.C.N.L.23 gennaio 2024 , comma 8:**

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

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nei commi 4, 5, 6, e 7 (*casi per i quali è prevista la censura scritta, la multa o la sospensione nelle fattispecie sopraindicate*) oppure quando le mancanze previste dai medesimi commi si caratterizzano per una particolare gravità;
- b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico oppure nei confronti dell'Azienda o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti o dei dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- c) manifestazioni offensive nei confronti dell'Azienda o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti, dei dipendenti o di terzi, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge 300/1970;
- d) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte del personale dirigente, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-sexies, comma 3, del d.lgs. 165/2001;
- e) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. b) del d.lgs. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio – anche svolto a distanza - o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dirigente, agli eventuali danni causati all'azienda, agli utenti o ai terzi;
- f) occultamento da parte del dirigente di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad esso affidati;
- g) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale;
- h) comportamenti omissivi o mancato rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente, nell'arco delle ventiquattro ore, nell'ambito delle funzioni assegnate e nel rispetto della normativa contrattuale vigente;
- i) comportamento negligente od omissivo nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze

diagnostiche, da cui sia derivato un danno per l'Azienda o per i terzi;

j) inosservanza degli obblighi, a lui ascrivibili in merito alla certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia;

k) qualsiasi comportamento negligente, dal quale sia derivato grave danno all'azienda o a terzi, fatto salvo quanto previsto dal comma 7;

l) atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;

m) atti, comportamenti o molestie lesivi della dignità della persona;

n) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista la gravità e reiterazione;

o) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale in applicazione dell'art 55 quinquies comma 3-bis del d.lgs. 165/2001;

p) ingiustificate assenze collettive nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza in applicazione dell'art 55-quinquies comma 3-bis del d.lgs. 165/2001.

Nei casi di sospensione di cui al presente articolo, l'Azienda, in relazione a documentate esigenze organizzative e funzionali dirette a garantire la continuità assistenziale, **può differire**, per un massimo di 30 giorni sentito l'interessato, rispetto alla conclusione del procedimento disciplinare, **la data di esecuzione della sanzione**. Il predetto termine non è, comunque, perentorio ma meramente indicativo dal momento che nell'applicazione della sanzione devono considerarsi prevalenti le esigenze organizzative dell'Azienda.

**LICenziAMENTO CON PREAVVISO**

**LICenziAMENTO SENZA PREAVVISO**



**Art 49 del C.C.N.L. 23 gennaio 2024, comma 10, punto 1 (con preavviso) e punto 2 (senza preavviso):**

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

**1 con preavviso** per:

a) **le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b), c), da f-bis) sino a f-quinquies) del d.lgs.165/2001 e dall'art. 55-septies, comma 4 del d.lgs.165/2001:**

**Art. 55-quater, comma 1, lett. b), c) e da f bis) a f-quinquies) del d.lgs.165/2001:**

b) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;

c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;

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

**f-ter)** commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'articolo 55-sexies, comma 3 (responsabilità per mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare);

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

**f-quinquies)** insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o

regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'Azienda, e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'articolo 3, comma 5-bis, del decreto legislativo n. 150 del 2009.

**e dall'art. 55- septies, comma 4 del d. lgs.165/2001:**

L'inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia di cui al comma 2 costituisce illecito disciplinare e, in caso di reiterazione, comporta l'applicazione della sanzione del licenziamento ovvero, per i medici in rapporto convenzionale con le aziende sanitarie locali, della decadenza dalla convenzione, in modo inderogabile dai contratti o accordi collettivi.

Affinché si configuri l'ipotesi di illecito disciplinare devono ricorrere sia l'elemento oggettivo dell'inosservanza dell'obbligo di trasmissione, sia l'elemento soggettivo del dolo o della colpa.

- b) recidiva nel biennio in una delle mancanze previste ai commi 5, 6, 7 e 8 (*sanzioni disciplinari di sospensione per le fattispecie previste*) o, comunque, quando le mancanze di cui ai commi precedenti si caratterizzano per una particolare gravità;**
- c) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale, ove ne sia seguito grave conflitto di interessi o una forma di concorrenza sleale nei confronti dell'azienda;**
- d) l'ipotesi di cui all'art. 55-quater comma 3-quinquies (vedi infra);**
- e) La violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art.16 comma 2, secondo e terzo periodo, del D.P.R. 62/2013**

**art. 16, comma 2, secondo periodo:**

- violazione delle disposizioni di cui all'articolo 4 d.P.R. 62/13, da valutare in relazione alla gravità, qualora concorrano la non modicità del valore del regalo o delle altre utilità e l'immediata correlazione di questi ultimi con il compimento di un atto o di un'attività tipici dell'ufficio;

(art. 4 d.P.R. 62/2013:

*"1. Il dipendente non chiede, né sollecita, per sé o per altri, regali o altre utilità.*

*2. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e nell'ambito delle consuetudini internazionali. In ogni caso, indipendentemente dalla circostanza che il fatto costituisca reato, il dipendente non chiede, per sé o per altri, regali o altre utilità, neanche di modico valore a titolo di corrispettivo per compiere o per aver compiuto un atto del proprio ufficio da soggetti che possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio, né da soggetti nei cui confronti è o sta per essere chiamato a svolgere o a esercitare attività o potestà proprie dell'ufficio ricoperto.*

*3. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, da un proprio subordinato, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore. Il dipendente non offre, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità a un proprio sovraordinato, salvo quelli d'uso di modico valore.*

*4. I regali e le altre utilità comunque ricevuti fuori dai casi consentiti dal presente articolo, a cura dello stesso dipendente cui siano pervenuti, sono immediatamente messi a disposizione dell'Amministrazione per la restituzione o per essere devoluti a fini istituzionali.*

*5. Ai fini del presente articolo, per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelle di valore non superiore, in via orientativa, a 150 euro, anche sotto forma di sconto. I codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni possono prevedere limiti inferiori, anche fino all'esclusione della possibilità di*

*riceverli, in relazione alle caratteristiche dell'ente e alla tipologia delle mansioni.*

*6. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza);*

violazione delle disposizioni di cui all'articolo 5, comma 2 del d.P.R. 62/13*(Il pubblico dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni od organizzazioni, né esercita pressioni a tale fine, promettendo vantaggi o prospettando svantaggi di carriera);*

- violazione delle disposizioni di cui all'articolo 14, comma 2, primo periodo d.P.R. 62/13  
*(il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile – contratto concluso mediante moduli o formulari), da valutarsi in relazione ad ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento e all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio dell'amministrazione di appartenenza;*

#### **Articolo 16, comma 2, terzo periodo:**

- Recidiva nell'illecito di cui all'art. 4, comma 6, d.P.R. 62/13  
*(Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza);*

- recidiva nell'illecito di cui all' art. 6, comma 2, d.P.R. 62/13, esclusi i conflitti meramente potenziali  
*(Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici);*
- recidiva nell'articolo di cui all'art. 13, comma 9, primo periodo d.P.R. 62/13  
*(Il dirigente, nei limiti delle sue possibilità, evita che notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti pubblici possano diffondersi).*

**f) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità.**

**2. senza preavviso per:**

**a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del d.lgs. 165/2001 e dall'art. 55-quinquies, comma 3**

**Art. 55-quater, comma 1 lett. a), d), e) ed f) del d.lgs.165/2001**

**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.

Costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi,

per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'amministrazione presso la quale il dipendente presta attività lavorativa circa il rispetto dell'orario di lavoro dello stesso. Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta (art. 55-quater comma 1-bis).

In questo caso, 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'U.P.D., con provvedimento motivato, in via immediata e comunque **entro quarantotto ore** dal momento in cui i suddetti soggetti ne sono venuti a conoscenza

La violazione di tale termine non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'inefficacia della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile (art. 55-quater comma 3-bis).

Con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare si procede anche alla **contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente dinanzi all'U.P.D.**

Il dipendente è convocato, per il contraddittorio a sua difesa, con un **preavviso di almeno quindici giorni** e può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

Fino alla data dell'audizione, il dipendente convocato può inviare una memoria scritta o, in caso di grave, oggettivo e assoluto impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa per un periodo non superiore a cinque giorni.

Il differimento del termine a difesa del dipendente può essere disposto solo una volta nel corso del procedimento.

L'Ufficio conclude il procedimento **entro trenta giorni dalla ricezione, da parte del dipendente, della contestazione dell'addebito.**

La violazione dei suddetti termini, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e non sia superato il termine per la conclusione del procedimento di cui all'articolo 55-bis, comma 4 del d.lgs. 165/2001 (art. 55-quater comma 3-ter).

Nel caso in questione inoltre la **denuncia al pubblico ministero e la segnalazione alla competente procura regionale della Corte dei conti avvengono entro VENTI giorni dall'avvio del procedimento disciplinare** (art. 55-quater comma 3-quater)..

Per i dirigenti che abbiano acquisito conoscenza del fatto, l'omessa attivazione del procedimento disciplinare e l'omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare, senza giustificato motivo, costituiscono illecito disciplinare punibile con il licenziamento e di esse è data notizia, da parte dell'ufficio competente per il procedimento disciplinare, all'Autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati (art. 55-quater comma 3-quinquies).

- d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;
- e) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;
- f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.

**e dall'art. 55-quinquies, comma 3 del d.lgs.165/2001:**

La sentenza definitiva di condanna o di applicazione della pena per il delitto di cui al comma 1 (*False attestazioni o certificazioni*) comporta, per il medico, la sanzione disciplinare della radiazione dall'albo e altresì, se dipendente di una struttura sanitaria pubblica o se convenzionato con il servizio sanitario nazionale, il licenziamento per giusta causa o la decadenza dalla convenzione. Le medesime sanzioni disciplinari si applicano se il medico, in relazione all'assenza dal servizio, rilascia certificazioni che attestano dati clinici non direttamente constatati né oggettivamente documentati.

**b) gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 51 (Sospensione cautelare in corso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 52, comma 1 C.C.N.L. Dirigenza Area Sanità del 23 gennaio 2024 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale);**

**c) condanna, anche non passata in giudicato, per:**

**- per i delitti indicati nel d. lgs. 235/ 2012 agli articoli:**

**Art. 7, comma 1** (ovvero reati che comportano incandidabilità alle cariche elettive regionali “Non possono essere candidati alle elezioni regionali, e non possono comunque ricoprire le cariche di presidente della giunta regionale, assessore e consigliere regionale, amministratore e componente degli organi comunque denominati delle unità sanitarie locali:

a) coloro che hanno riportato condanna definitiva per il delitto previsto dall'articolo 416-bis del codice penale o per il delitto di associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope di cui all'articolo 74 del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309, o per un delitto di cui all'articolo 73 del citato testo unico, concernente la produzione o il traffico di dette sostanze, o per un delitto concernente la fabbricazione, l'importazione, l'esportazione, la vendita o cessione, nonché, nei casi in cui sia inflitta la pena della reclusione



*non inferiore ad un anno, il porto, il trasporto e la detenzione di armi, munizioni o materie esplosive, o per il delitto di favoreggiamento personale o reale commesso in relazione a taluno dei predetti reati;*

*b) coloro che hanno riportato condanne definitive per i delitti, consumati o tentati, previsti dall'articolo 51, commi 3-bis e 3-quater, del codice di procedura penale, diversi da quelli indicati alla lettera a);*

*c) coloro che hanno riportato condanna definitiva per i delitti, consumati o tentati, previsti dagli articoli 314, 316, 316-bis, 316-ter, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater, primo comma, 320, 321, 322, 322-bis, 323, 325, 326, 331, secondo comma, 334, 346-bis del codice penale;*

*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 alla lettera c);*

*e) coloro che sono stati condannati con sentenza definitiva ad una pena non inferiore a due anni di reclusione per delitto non colposo;*

*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'articolo 4, comma 1, lettera a) e b), del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159.”)*

**Art. 8, comma 1** (reati che comportano la sospensione e decadenza dalle cariche elettive regionali “Sono sospesi di diritto dalle cariche indicate all'articolo 7, comma 1:

*a) coloro che hanno riportato una condanna non definitiva per uno dei delitti indicati all'articolo 7, comma 1, lettera a), b), e c);*

*b) coloro che, con sentenza di primo grado, confermata in appello per la stessa imputazione, hanno riportato una condanna ad una pena non inferiore a due anni di reclusione per un delitto non colposo, dopo l'elezione o la nomina;*

c) 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'articolo 4, comma 1, lettera a) e b), del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159.”)

**- per i delitti indicati dall'art.12, commi 1, 2 e 3 della legge 11 gennaio 2018, n.3**

comma 1:

art. 348 codice penale “Esercizio abusivo di una professione”

comma 2:

art. 589 codice penale “Omicidio colposo” commesso nell'esercizio abusivo di una professione per la quale è richiesta una speciale abilitazione dello Stato o di un'arte sanitaria

comma 3:

art. 590 codice penale “Lesioni personali colpose” gravi o gravissime commesse nell'esercizio abusivo di una professione per la quale è richiesta una speciale abilitazione dello Stato o di un'arte sanitaria;

**- quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;**

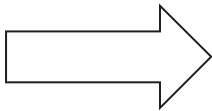
**- gravi delitti commessi in servizio;**

**- delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 97/2001** (il quale rinvia ai seguenti articoli del codice penale: 314 comma 1 (peculato, escluso il peculato d'uso) 317 (concussione) 318 (corruzione per l'esercizio della funzione), 319 (corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio) 319-ter (corruzione in atti giudiziari) 319-quater (induzione indebita a dare e promettere altra utilità) e 320 (corruzione di persona incaricata di pubblico servizio);

**d) 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.**

Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 e dal comma 10 dell'art. 49 del CCNL sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti di cui all'art. 47 C.C.N.L. Dirigenza Area Sanità del 23 gennaio 2024 (Obblighi del dirigente), nonché quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.



## **DIRIGENZA, AMMINISTRATIVA, TECNICA E PROFESSIONALE**

**SANZIONE PECUNIARIA DI IMPORTO DA 200 A 500 EURO**

### **Art. 29 del C.C.N.L. 16 luglio 2024, comma 4:**

La sanzione pecuniaria da un minimo di € 200 a un massimo di € 500 si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri di cui al comma 1, art. 29 del C.C.N.L. 16 luglio 2024 (v. articolo "*Criteri di applicazione delle sanzioni disciplinari*" del presente Regolamento), nei casi di:

a) inosservanza della normativa contrattuale e legislativa vigente, nonché delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, ivi include quelle relative al lavoro agile, anche in tema di assenze per malattia, di incarichi extraistituzionali nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del d.lgs. 165/2001 (*falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di*

*rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia);*

b) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza nei confronti degli organi di vertice, dei colleghi (dirigenti e non), 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;

e) inosservanza degli obblighi previsti per i dirigenti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, nonché di prevenzione del divieto di fumo, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'azienda o per gli utenti, nonché delle prescrizioni antinfortunistiche e di sicurezza e del divieto del fumo;

f) 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, nonché delle norme in materia di tutela della riservatezza e dei dati personali, anche se non ne sia derivato danno all'Azienda.

L'importo delle sanzioni pecuniarie sarà introitato nel bilancio dell'Azienda.

**SOSPENSIONE DAL SERVIZIO  
CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE FINO AD UN  
MASSIMO DI 15 GIORNI**

**Art. 55- bis, comma 7, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (art. 29 co. 5 CCNL sottoscritto il 16 luglio 2024):**

Il dirigente, appartenente alla stessa o a una diversa amministrazione pubblica dell'incolpato che, essendo a

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

### SOSPENSIONE DAL SERVIZIO

#### CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE FINO AD UN MASSIMO DI 3 MESI

con la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo di durata della sospensione

#### **Art. 29 del C.C.N.L. sottoscritto il 16 luglio 2024, comma 6**

La sospensione del servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, con la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo di durata della sospensione, si applica ai casi previsti dall'**art. 55-sexies, comma 3** (salvo i casi più gravi, ivi indicati, ex art. 55-quater, comma 1, lett. f-ter e comma 3-quinques) e dall'**art. 55-septies, comma 6** d. lgs. 165/2001.

#### **Art. 55-sexies, comma 3, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165:**

Il mancato esercizio o la decadenza dall'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa la segnalazione di cui all'articolo 55-bis, comma 4, ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili, **l'applicazione della sospensione dal servizio fino a un massimo di tre mesi**, salva la maggiore

sanzione del licenziamento prevista nei casi di cui all'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-ter), e comma 3-quinquies. Tale condotta, per il personale con qualifica dirigenziale o titolare di funzioni o incarichi dirigenziali, è valutata anche ai fini della responsabilità dirigenziale.

Nel caso in cui l'infrazione sia commessa da soggetti responsabili dell'U.P.D., titolare dell'azione disciplinare è il Direttore Amministrativo.

La responsabilità civile eventualmente configurabile a carico del dirigente in relazione a profili di illiceità nelle determinazioni concernenti lo svolgimento del procedimento disciplinare è limitata, in conformità ai principi generali, ai casi di dolo o colpa grave (comma 4).

**Art. 55-septies, comma 6, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165:**

Il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora nonché il dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, curano l'osservanza delle disposizioni del presente articolo (art. 55 – septies “*controlli sulle assenze*”), in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche. Si applicano, al riguardo, le disposizioni degli articoli 21 (*Responsabilità dirigenziale*) e 55-sexies, comma 3 (*Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare*)

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

**Art. 55-sexies, comma 1, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 165  
(art. 29 comma 7 CCNL firmato il 16 luglio 2024)**

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

Fuori di questi casi, 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. 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. 55-sexies comma 2).

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

**Art. 29 del C.C.N.L. sottoscritto il 16 luglio 2024, comma 8**

La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di sei mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui all'art 29, comma 1 del C.C.N.L. 16 luglio 2024 (v. articolo "Criteri di applicazione delle sanzioni disciplinari" del presente Regolamento), per:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste all'art.29, comma 4, C.C.N.L. 16 luglio 2024 (*casi per i quali è prevista la multa*) oppure quando le mancanze previste nel medesimo comma si caratterizzano per una particolare gravità;
- b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico oppure nei confronti dell'Azienda o degli organi di vertice, o dei colleghi (dirigenti e non) e, comunque, atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori ovvero alterchi con vie di fatto, negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- c) manifestazioni offensive nei confronti dell'Azienda o degli organi di vertice, dei colleghi (dirigenti e non) o di terzi, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge 300/1970;
- d) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte del personale nei cui confronti sono esercitati poteri di direzione, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-sexies, comma 3, del d.lgs. 165/2001;
- e) ingiustificato ritardo a trasferirsi nella sede assegnata dall'Amministrazione;
- f) (NON APPLICABILE)
- g) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico fisico durante lo stato di malattia o infortunio;
- h) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. b) del d.lgs. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio svolto anche in modalità agile o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dirigente (*v. art.3 del presente regolamento*), agli eventuali danni causati all'Azienda, agli utenti o ai terzi;
- i) occultamento o mancata segnalazione, da parte del dirigente, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad esso affidati;



l) qualsiasi comportamento negligente, dal quale sia derivato grave danno all'amministrazione o a terzi, quando per esso non sia prevista la sanzione della sospensione del servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni a un massimo di tre mesi per violazione dell'art. 55-sexies, comma 1 d.lgs. n. 165/2001 (*violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato la condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno*);

m) atti, comportamenti o molestie lesivi della dignità della persona;

n) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista gravità o reiterazione;

o) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;

p) ingiustificate assenze collettive nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza;

q) grave e ripetuta inosservanza dell'obbligo a provvedere entro i termini fissati per ciascun provvedimento, ai sensi di quanto previsto dall'art. 7, comma 2 della legge n. 69/2009.

**LICENZIAMENTO CON PREAVVISO**

**LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO**

**Art. 29 del C.C.N.L. sottoscritto il 16 luglio 2024, comma 9, lettera A) con preavviso e alla lettera B) senza preavviso:**

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

**lettera A) CON PREAVVISO** per:

**a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b), c), e da f-bis) a f-quinquies) del d.lgs.165/2001 e art. 55-septies, comma 4 del medesimo decreto legislativo:**

**Art. 55-quater, comma 1, lett. b), c) e da f-bis) a f-quinquies) del d.lgs. 165/2001:**

**b)** assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;

**c)** ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;

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

**f-ter)** commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'articolo 55-sexies, comma 3 (responsabilità per mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare);

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

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

**e dall'art. 55-septies, comma 4 del d. lgs.165/2001:**

L'inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia di cui al comma 2 costituisce illecito disciplinare e, in caso di reiterazione, comporta l'applicazione della sanzione del licenziamento ovvero, per i medici in rapporto convenzionale con le aziende sanitarie locali, della decadenza dalla convenzione, in modo inderogabile dai contratti o accordi collettivi.

Affinché si configuri l'ipotesi di illecito disciplinare devono ricorrere sia l'elemento oggettivo dell'inosservanza all'obbligo di trasmissione, sia l'elemento soggettivo del dolo o della colpa. Le sanzioni sono applicate secondo criteri di gradualità e proporzionalità, secondo le previsioni degli accordi e dei contratti collettivi di riferimento.

- b) recidiva in una delle mancanze previste all'art. 29 commi 5, 6, 7 e 8 (violazioni che prevedono la sanzione della sospensione), o, comunque, quando le mancanze di cui ai commi precedenti si caratterizzano per una particolare gravità;**
- c) l'ipotesi di cui all'art. 55-quater comma 3-quinques del d.lgs. n.165/2001.**

**art. 55-quater comma 3-quinques:** nei casi di 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 per i dirigenti che abbiano acquisito conoscenza del fatto, **l'omessa attivazione del procedimento disciplinare e l'omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare**, senza giustificato motivo, costituiscono illecito disciplinare punibile con il licenziamento e di esse è data notizia, da parte dell'ufficio competente per il procedimento disciplinare, all'Autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati).

d) **la violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art.16 comma 2, secondo e terzo periodo, del d.P.R. 62/2013**

**art. 16, comma 2, secondo periodo:**

- violazione delle disposizioni di cui all'articolo 4 d.P.R. 62/13, da valutare in relazione alla gravità, qualora concorrano la non modicità del valore del regalo o delle altre utilità e l'immediata correlazione di questi ultimi con il compimento di un atto o di un'attività tipici dell'ufficio;

(art. 4 d.P.R. 62/2013:

*"1. Il dipendente non chiede, né sollecita, per sé o per altri, regali o altre utilità.*

*2. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e nell'ambito delle consuetudini internazionali. In ogni caso, indipendentemente dalla circostanza che il fatto costituisca reato, il dipendente non chiede, per sé o per altri, regali o altre utilità, neanche di modico valore a titolo di corrispettivo per compiere o per aver compiuto un atto del proprio ufficio da soggetti che possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio, né da soggetti nei cui confronti è o sta per essere chiamato a svolgere o a esercitare attività o potestà proprie dell'ufficio ricoperto.*

*3. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, da un proprio subordinato, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore. Il dipendente non offre, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità a un proprio sovraordinato, salvo quelli d'uso di modico valore.*

*4. I regali e le altre utilità comunque ricevuti fuori dai casi consentiti dal presente articolo, a cura dello stesso dipendente cui siano pervenuti, sono immediatamente messi a disposizione dell'Amministrazione per la restituzione o per essere devoluti a fini istituzionali.*

*5. Ai fini del presente articolo, per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelle di valore non*

superiore, in via orientativa, a 150 euro, anche sotto forma di sconto. I codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni possono prevedere limiti inferiori, anche fino all'esclusione della possibilità di riceverli, in relazione alle caratteristiche dell'ente e alla tipologia delle mansioni.

6. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza);

- violazione delle disposizioni di cui all'articolo 5, comma 2 del d.P.R. 62/13

(Il pubblico dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni od organizzazioni, né esercita pressioni a tale fine, promettendo vantaggi o prospettando svantaggi di carriera);

- violazione delle disposizioni di cui all'articolo 14, comma 2, primo periodo d.P.R. 62/13

(il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile – contratto concluso mediante moduli o formulari), da valutarsi in relazione ad ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento e all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio dell'amministrazione di appartenenza;

## **Articolo 16, comma 2, terzo periodo:**

- recidiva nell'illecito di cui all'art. 4, comma 6, d.P.R. 62/13

*(Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza);*

- recidiva nell'illecito di cui all' art. 6, comma 2, d.P.R. 62/13, esclusi i conflitti meramente potenziali

*(Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici);*

- recidiva nell'articolo di cui all'art. 13, comma 9, primo periodo d.P.R. 62/13

*(Il dirigente, nei limiti delle sue possibilità, evita che notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti pubblici possano diffondersi).*

**e) la recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità.**

**Lettera B) SENZA PREAVVISO per:**

**a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del d. lgs. 165/2001:**

**Art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del d.lgs. 165/2001**

**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.

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

In questo caso, 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'U.P.D., con provvedimento motivato, in via immediata e comunque **entro quarantotto ore** dal momento in cui i suddetti soggetti ne sono venuti a conoscenza.

La violazione di tale termine non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'inefficacia della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile (comma 3-bis).

Con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare si procede anche alla **contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente dinanzi all'U.P.D.**

Il dipendente è convocato, per il contraddittorio a sua difesa, con un **preavviso di almeno quindici giorni** e può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

Fino alla data dell'audizione, il dipendente convocato può inviare una memoria scritta o, in caso di grave, oggettivo e assoluto impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa per un periodo non superiore a cinque giorni.

Il differimento del termine a difesa del dipendente può essere disposto solo una volta nel corso del procedimento.

L'Ufficio conclude il procedimento **entro trenta giorni dalla ricezione, da parte del dipendente, della contestazione dell'addebito.**

La violazione dei suddetti termini, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e non sia superato il termine per la conclusione del procedimento di cui all'articolo 55-bis, comma 4 del d. lgs. 165/2001 (comma 3-ter).

Nel caso in questione, inoltre, la **denuncia al pubblico ministero e la segnalazione alla competente procura regionale della Corte dei conti avvengono entro VENTI giorni dall'avvio del procedimento disciplinare** (comma 3-quater).

Per i dirigenti che abbiano acquisito conoscenza del fatto, l'omessa attivazione del procedimento disciplinare e l'omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare, senza giustificato motivo, costituiscono illecito disciplinare punibile con il licenziamento e di esse è data notizia, da parte dell'ufficio competente per il procedimento disciplinare, all'Autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati (comma 3-quinquies).

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

**e)** reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;

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



**b) gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 38 C.C.N.L. (Sospensione cautelare in corso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 39, comma 1 del C.C.N.L. 17 dicembre 2020 (Rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare);**

**c) condanna, anche non passata in giudicato:**

**- per i delitti indicati nel d. lgs. 235/ 12 agli articoli**

**Art. 7, comma 1** (ovvero reati che comportano incandidabilità alle cariche elettive regionali "Non possono essere candidati alle elezioni regionali, e non possono comunque ricoprire le cariche di presidente della giunta regionale, assessore e consigliere regionale, amministratore e componente degli organi comunque denominati delle unità sanitarie locali:

a) coloro che hanno riportato condanna definitiva per il delitto previsto dall'articolo 416-bis del codice penale o per il delitto di associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope di cui all'articolo 74 del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309, o per un delitto di cui all'articolo 73 del citato testo unico, concernente la produzione o il traffico di dette sostanze, o per un delitto concernente la fabbricazione, l'importazione, l'esportazione, la vendita o cessione, nonché, nei casi in cui sia inflitta la pena della reclusione non inferiore ad un anno, il porto, il trasporto e la detenzione di armi, munizioni o materie esplodenti, o per il delitto di favoreggiamento personale o reale commesso in relazione a taluno dei predetti reati;

b) coloro che hanno riportato condanne definitive per i delitti, consumati o tentati, previsti dall'articolo 51, commi 3-bis e 3-quater, del codice di procedura penale, diversi da quelli indicati alla lettera a);

c) coloro che hanno riportato condanna definitiva per i delitti, consumati o tentati, previsti dagli articoli 314, 316, 316-bis, 316-ter, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater, primo comma, 320, 321, 322, 322-bis, 323,

325, 326, 331, secondo comma, 334, 346-bis del codice penale;

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 alla lettera c);

e) coloro che sono stati condannati con sentenza definitiva ad una pena non inferiore a due anni di reclusione per delitto non colposo;

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'articolo 4, comma 1, lettera a) e b), del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159.”)

**Art. 8, comma 1** (reati che comportano la sospensione e decadenza dalle cariche elettive regionali “Sono sospesi di diritto dalle cariche indicate all'articolo 7, comma 1:

a) coloro che hanno riportato una condanna non definitiva per uno dei delitti indicati all'articolo 7, comma 1, lettera a), b), e c);

b) coloro che, con sentenza di primo grado, confermata in appello per la stessa imputazione, hanno riportato una condanna ad una pena non inferiore a due anni di reclusione per un delitto non colposo, dopo l'elezione o la nomina;

c) 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'articolo 4, comma 1, lettera a) e b), del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159.”)

**- quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;**

- **gravi delitti commessi in servizio;**

- **delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 97/2001** (il quale rinvia ai seguenti articoli del codice penale: 314 comma 1 (peculato, escluso il peculato d'uso) 317 (concussione) 318 (corruzione per l'esercizio della funzione), 319 (corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio) 319-ter (corruzione in atti giudiziari) 319-quater (induzione indebita a dare e promettere altra utilità) e 320 (corruzione di persona incaricata di pubblico servizi);

**d) gli atti e comportamenti non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, seppur estranei alla prestazione lavorativa, posti in essere anche nei confronti di terzi, di gravità tale da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2119 del codice civile.**

**Art. 13**

## **ALTRE SANZIONI A CARICO DEI DIRIGENTI**

**Art 49, comma 11, del C.C.N.L. del 23 gennaio 2024 e dall'art. 29 comma 10 del C.C.N.L. del 16 luglio 2024:**

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

## **ALTRE INFRAZIONI E SANZIONI SPECIFICHE A CARICO DEI DIPENDENTI**

## Art. 14

### DELITTO DI FALSE ATTESTAZIONI O CERTIFICAZIONI

**L'art. 55-quinquies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "False attestazioni o certificazioni" prevede:**

Fermo quanto previsto dal codice penale, il dipendente dell'Azienda che attesta falsamente la propria presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustifica l'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia è punito con la **reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 400 ad euro 1.600**. La medesima pena si applica al medico e a chiunque altro concorre nella commissione del delitto.

In questi casi il lavoratore, ferme la responsabilità penale e disciplinare e le relative sanzioni, è obbligato a **risarcire il danno patrimoniale**, pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione, nonché il danno all'immagine subito dall'amministrazione.

La sentenza definitiva di condanna o di applicazione della pena per il delitto di cui al presente articolo comporta, per il medico, la sanzione disciplinare della radiazione dall'albo ed altresì, se dipendente di una struttura sanitaria pubblica o se convenzionato con il servizio sanitario nazionale, il licenziamento per giusta causa o la decadenza dalla convenzione. Le medesime sanzioni disciplinari si applicano se il medico, in relazione all'assenza dal servizio, rilascia certificazioni che attestano dati clinici non direttamente constatati né oggettivamente documentati.

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 55-quater, comma 1, lettere a) e b), i contratti collettivi nazionali individuano le condotte e fissano le corrispondenti sanzioni disciplinari con riferimento alle ipotesi di ripetute e ingiustificate assenze dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale, nonché con riferimento ai casi di ingiustificate assenze

collettive in determinati periodi nei quali è necessario assicurare continuità nell'erogazione dei servizi all'utenza.

## **Art. 15**

### **RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE PER MANCATA CONCLUSIONE DEI PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI AI SENSI DELL'ART.2 DELLA LEGGE 241/90.**

#### **Legge 190/241, art.2, comma 9**

La mancata o tardiva emanazione del provvedimento costituisce elemento di valutazione della performance individuale, nonché di responsabilità disciplinare e amministrativo-contabile del dirigente e del funzionario inadempiente

## **Art. 16**

### **RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE PER CONDOTTE SANZIONATE DALLA DISCIPLINA IN MATERIA DI REPRESSIONE DELLA CORRUZIONE E DELL'ILLEGALITÀ NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE**

#### **Legge n.190/ 2012 art. 1 commi 12, 13 e 14**

L'Azienda applica, al suo interno, tutte le disposizioni in materia previste dalla **legge 6 novembre 2012, n. 190** "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione".

In particolare, in caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, individuato ai sensi del comma 7, art. 1 della legge 6 novembre 2012, n. 190 risponde per responsabilità dirigenziale (art. 21 d. lgs. 165/2001), nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e

all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:

- a) di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il Piano di prevenzione della corruzione e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dell'articolo summenzionato;
- b) di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del Piano.

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

In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza risponde per responsabilità dirigenziale (art. 21 d. lgs. 165/2001), nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano.

Tutto il personale dell'Azienda è tenuto alla puntuale osservanza delle norme anticorruzione previste dalla normativa vigente e dagli atti attuativi aziendali ed è tenuto a fornire il suo apporto collaborativo al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza per l'attuazione del Piano.

**La violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare.**

### **Art. 17**

#### **RESPONSABILITÀ IN MATERIA DI TRASPARENZA**

L'Azienda applica, al suo interno, tutte le disposizioni in materia di trasparenza previste dal **decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33** "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni".

In particolare, il Responsabile per la trasparenza aziendale svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando al Direttore Generale, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'Ufficio Procedimenti Disciplinari i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

I dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge.

I dirigenti responsabili e il Responsabile per la trasparenza controllano e assicurano la regolare attuazione dell'accesso civico sulla base di quanto stabilito dal decreto in materia di trasparenza.

In relazione alla loro gravità, il Responsabile segnala i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, all'Ufficio Procedimenti Disciplinari, ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare. Il Responsabile segnala altresì gli inadempimenti al Direttore Generale, all'OIV ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità.

## **Art. 18**

### **RESPONSABILITÀ PER I PAGAMENTI DELLA P.A.**

Il mancato adempimento da parte dei dirigenti responsabili degli adempimenti previsti dal **decreto legge 8 aprile 2013, n. 35** “Disposizioni urgenti per il pagamento dei debiti scaduti della pubblica amministrazione, per il riequilibrio finanziario degli enti territoriali, nonché in materia di versamento di tributi degli enti locali”, convertito in legge 6 giugno 2013, n. 64, comporta responsabilità dirigenziale e disciplinare.

## **Art. 19**

### **RESPONSABILITÀ IN TEMA DI RIDUZIONE DELLE SPESE DELLA P.A. (d.l. 95/2012).**

La violazione, da parte dei dirigenti, delle disposizioni previste dall'**art 5 del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95** “Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini nonché misure di rafforzamento patrimoniale delle imprese del settore bancario” convertito in legge 7 agosto 2012, n. 135 (in particolare in materia di gestione autovetture e di fruizione delle ferie, riposi e permessi spettanti al personale), comporta responsabilità amministrativa e disciplinare per il dirigente responsabile.

## **Art. 20**

### **RESPONSABILITÀ NELL'USO DELLA TELEMATICA**

#### **Art. 9, comma 9, d.l. 179/2012**

L'inosservanza delle disposizioni previste dall'art. 6 e dall'art. 9 del **decreto legge 18 ottobre 2012, n. 179, 179** “Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese” convertito in legge 17 dicembre



2012 n. 221, comporta responsabilità amministrativa e disciplinare per il dirigente responsabile.

## **Art. 21**

### **RESPONSABILITÀ DERIVANTE DALLA PROCEDURA DI “CLASS ACTION” ATTIVATA NEI CONFRONTI DELLA P.A. (d.lgs. 198/2009)**

#### **Art. 4, comma 3, d.lgs. n.198/2009**

La sentenza che accoglie la domanda di “class action” nei confronti di una pubblica amministrazione è comunicata, dopo il passaggio in giudicato, agli organismi con funzione di regolazione e di controllo preposti al settore interessato, alla Commissione e all'Organismo di cui agli articoli 13 e 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, alla procura regionale della Corte dei conti per i casi in cui emergono profili di responsabilità erariale, nonché agli organi preposti all'avvio del giudizio disciplinare e a quelli deputati alla valutazione dei dirigenti coinvolti, per l'eventuale adozione dei provvedimenti di rispettiva competenza.

## **Art. 22**

### **ALTRE PREVISIONI SPECIFICHE DI RESPONSABILITÀ**

Oltre alle fattispecie descritte negli articoli precedenti il presente Regolamento richiama tutte le ipotesi di responsabilità disciplinare previste dalla normativa vigente.



### Art. 23

#### PROCEDURA PER IL RIMPROVERO VERBALE

Il responsabile con competenza disciplinare, previa audizione del dipendente a difesa sui fatti addebitati, procede all'irrogazione della sanzione del **rimprovero verbale**.

L'irrogazione della sanzione deve risultare nel fascicolo personale.



### Art. 24

#### PROCEDURA PER LE SANZIONI SUPERIORI AL RIMPROVERO VERBALE

Le seguenti sanzioni

- **Rimprovero scritto (Censura)**
- **Multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione**
- **Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 6 mesi**
- **Licenziamento con preavviso**
- **Licenziamento senza preavviso**

possono essere adottate solo nel rispetto del seguente procedimento (art. 55 bis comma 4 del d.lgs. 165/2001):

- il Responsabile con competenza disciplinare della struttura in cui il dipendente presta servizio, quando ha notizia di comportamenti punibili con una delle sanzioni disciplinari descritte, **dopo aver effettuato i necessari accertamenti preliminari sui fatti e comportamenti oggetto di valutazione disciplinare, segnala immediatamente e comunque entro dieci giorni,**

**all'Ufficio Procedimenti Disciplinari i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza;**

- l'Ufficio Procedimenti Disciplinari con immediatezza e comunque **non oltre trenta giorni** decorrenti dal ricevimento della segnalazione, ovvero dal momento in cui abbia altrimenti avuto piena conoscenza dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare, provvede alla contestazione scritta dell'addebito e convoca l'interessato, **con un preavviso di almeno venti giorni**, per l'audizione in contraddittorio a sua difesa;
- 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**, 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;
- salvo quanto previsto dall'articolo 54-bis, comma 4 (in caso di denuncia del dipendente pubblico che segnala illeciti), il dipendente **ha diritto di accesso** agli atti istruttori del procedimento;
- l'Ufficio Procedimenti Disciplinari conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, **entro centoventi giorni dalla contestazione dell'addebito**.

Gli atti di avvio e conclusione del procedimento disciplinare, nonché l'eventuale provvedimento di sospensione cautelare del dipendente, sono comunicati dall'U.P.D., per via telematica, **all'Ispettorato per la funzione pubblica, entro venti giorni** dalla loro adozione. Al fine di tutelare la riservatezza del dipendente, il nominativo dello stesso è sostituito da un codice identificativo. La violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare previste dagli articoli da 55 a 55-quater del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'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, anche in ragione della natura degli accertamenti svolti nel caso concreto, risultino comunque compatibili con il principio di tempestività.

Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 55-quater, commi 3-bis e 3-ter, sono da considerarsi perentori il termine per la contestazione dell'addebito e il termine per la conclusione del procedimento.

### ART. 25

#### COMUNICAZIONI

Ogni comunicazione al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite le seguenti modalità:

- posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta;
- consegna a mano (raccomandata a mano);
- raccomandata postale con ricevuta di ritorno all'indirizzo indicato al momento dell'assunzione o comunicato successivamente;
- posta elettronica o altri strumenti informatici di comunicazione (art. 47, comma 3, secondo periodo, del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82) nel rispetto delle norme in materia di protezione dei dati personali e previa informativa agli interessati in merito al grado di riservatezza degli strumenti utilizzati (solo per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito);
- numero di fax o altro indirizzo di posta elettronica indicato dal dipendente o dal suo procuratore (solo per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito);

### ART. 26

#### INFORMAZIONI E ACQUISIZIONE DOCUMENTI

Nel corso dell'istruttoria l'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari può acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento.

L'attività istruttoria **non sospende** il procedimento né porta al differimento dei relativi termini.

## **Sanzioni disciplinari per mancata collaborazione all'attività istruttoria**

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

## **ART. 27**

### **DIRITTO DI ACCESSO**

Al dipendente o, su espressa delega / mandato, al suo procuratore o al rappresentante sindacale individuato, è consentito l'accesso a tutti gli atti riguardanti il procedimento a suo carico, fermo il rispetto della tutela della privacy di soggetti terzi coinvolti e la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti.

In questa ultima ipotesi, 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.

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.

La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.

## **ART. 28**

### **TRASFERIMENTO DEL DIPENDENTE**

In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso e la sanzione è applicata presso quest'ultima.

In caso di trasferimento del dipendente in pendenza di procedimento disciplinare, l'Ufficio Procedimenti Disciplinari provvede alla tempestiva trasmissione degli atti al competente ufficio disciplinare dell'amministrazione presso cui il dipendente è trasferito.

In tali casi il procedimento disciplinare è interrotto e dalla data di ricezione degli atti da parte dell'ufficio disciplinare dell'amministrazione presso cui il dipendente è trasferito decorrono nuovi termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento.

Nel caso in cui l'amministrazione di provenienza venga a conoscenza dell'illecito disciplinare successivamente al trasferimento del dipendente, la stessa Amministrazione provvede a segnalare immediatamente e comunque entro venti giorni i fatti

ritenuti di rilevanza disciplinare all'Ufficio per i procedimenti disciplinari dell'amministrazione presso cui il dipendente è stato trasferito e dalla data di ricezione della predetta segnalazione decorrono i termini per la contestazione dell'addebito e per la conclusione del procedimento.

Gli esiti del procedimento disciplinare vengono in ogni caso comunicati anche all'amministrazione di provenienza del dipendente.

## **ART. 29**

### **CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DEL DIPENDENTE**

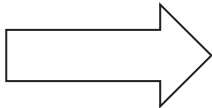
La cessazione del rapporto di lavoro estingue il procedimento disciplinare salvo che per l'infrazione commessa sia prevista la sanzione del licenziamento o comunque sia stata disposta la sospensione cautelare dal servizio.

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



### ART. 30

#### CRITERI DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI



#### COMPARTO

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

- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- d) grado di danno o di pericolo causato all'Azienda, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
- e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
- f) concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.

Al dipendente 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.

Non si può tenere conto, ad alcun effetto, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro irrogazione.



## DIRIGENZA AREA SANITÀ

Le Aziende sono tenute al rispetto dei principi generali di cui all'art. 69 (Principi generali) del C.C.N.L. 19 dicembre 2019 nonché dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza.

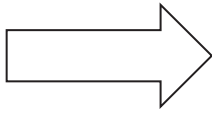
A tale fine sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:

- l'intenzionalità del comportamento;
- il grado di negligenza dimostrata, tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento;
- la rilevanza della infrazione e dell'inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
- le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'Azienda o Ente;
- entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;
- l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso nella violazione di più persone.

La **recidiva** nelle mancanze della censura scritta, della multa, della sospensione già sanzionate nel **biennio** di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità e diversa tipologia tra quelle individuate nell'ambito del presente articolo.

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.

Non si può tenere conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro irrogazione.



## DIRIGENZA AMMINISTRATIVA, TECNICA E PROFESSIONALE

L'Azienda è tenuta al rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza.

A tale fine sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:

- l'intenzionalità del comportamento;
- il grado di negligenza dimostrata, tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento;
- la rilevanza della infrazione e dell'inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
- le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'Azienda;
- entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;
- l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso nella violazione di più persone.

La **recidiva** nelle mancanze della multa, della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di sei mesi, già sanzionate nel **biennio** di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle individuate con riferimento al tipo di infrazione addebitata.

Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari, decorsi due anni dalla loro applicazione.

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.31**

### **IRROGAZIONE SANZIONE**

Sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, è irrogata la sanzione applicabile tra quelle previste, nel rispetto dei principi e criteri di cui alla vigente normativa in materia e al presente Regolamento.

## **ART.32**

### **NON LUOGO A PROCEDERE / ARCHIVIAZIONE**

Quando si ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente è disposta la chiusura del procedimento dandone comunicazione all'interessato.

Nel caso di chiusura del procedimento per riconoscimento del non luogo a procedere o per estinzione del procedimento stesso, non può essere irrogata per il medesimo fatto addebitato alcuna sanzione disciplinare.

## **ART. 33**

### **MUTAMENTO DELL'ADDEBITO NEL CORSO DEL PROCEDIMENTO**

Se nello svolgimento dell'attività istruttoria l'Ufficio Procedimenti Disciplinari procedente verifica che la fattispecie costituisce un'ipotesi di infrazione disciplinare diversa da quella prospettata nella contestazione dell'addebito:

A) in caso di **infrazione di minore entità**: è applicata, al termine del procedimento, la sanzione corrispondente secondo la normativa vigente,

B) in caso di **infrazione di maggiore entità**: viene contestato per iscritto al dipendente il nuovo addebito e si procede seguendo il normale iter procedurale.

## ART. 34

### DETERMINAZIONE CONCORDATA DELLA SANZIONE

#### COMPARTO

##### Art. 70 C.C.N.L. sottoscritto il 21 maggio 2018

L'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari ed il dipendente, 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.

La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 ha ad oggetto esclusivamente l'entità della sanzione stessa e 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.

L'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari o il dipendente 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 dipendente per il contraddittorio a sua difesa**, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 2, del d.lgs. 165/2001. Dalla data della proposta **sono sospesi i termini del procedimento disciplinare**, di cui all'art. 55-bis del d.lgs. 165/2001. La proposta dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari o del dipendente e tutti gli altri atti della

procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del d.lgs. 165/2001.

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.

La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata **entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta**, con le modalità dell'art.55-bis, comma 5, del d.lgs. 165/2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del d.lgs. 165/2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

Ove la proposta sia accettata, l'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari convoca **nei tre giorni successivi** il dipendente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'Ufficio per i procedimenti Disciplinari e dal dipendente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari.

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.55-bis del d.lgs. 165/2001.

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.

## **DIRIGENZA AREA SANITÀ**

### **Art. 76 C.C.N.L. sottoscritto il 19 dicembre 2019**

L'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari 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. La procedura non ha natura obbligatoria.

La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa 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.

L'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari o il dirigente può proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa **entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa**, ai sensi dell'art.55-bis, comma 2, del d.lgs. 165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55-bis del d.lgs. 165/2001. La proposta dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari o del dirigente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art.55-bis, comma 5, del d.lgs.165/2001.

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.

La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa **deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta**, con le modalità

dell'art.55-bis, comma 5, del d.lgs. 165/2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55-bis del d.lgs. 165/2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

Ove la proposta sia accettata, l'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari **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.

Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall' Ufficio per i Procedimenti Disciplinari e dal dirigente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari.

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.55-bis del d.lgs. 165/2001.

In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La mancata conclusione entro tali termini 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.

### **DIRIGENZA AMMINISTRATIVA, TECNICA E PROFESSIONALE**

#### **Art.40 del C.C.N.L. sottoscritto il 17 dicembre 2020**

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari e il dirigente possono, in via conciliativa, procedere alla **determinazione concordata della sanzione disciplinare**.

La conciliazione **non è applicabile** nei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del **licenziamento**, con o senza preavviso.



La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa 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.

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari o il dirigente può proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa entro il termine, previsto a pena di decadenza, dei **cinque giorni successivi alla audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa**, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 2, del d.lgs. 165/2001. Dalla data della proposta sono **sospesi i termini** del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del d.lgs. 165/2001. La proposta e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del d.lgs. 165/2001.

La proposta di attivazione deve contenere:

- una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio;
- la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile.

La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui sopra comporta la **decadenza** delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata **entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta**, con le modalità dell'art.55-bis, comma 5, del d.lgs. 165/2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare. La mancata accettazione comporta la **decadenza** delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

Ove la proposta sia accettata l'Ufficio per i procedimenti disciplinari 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.

Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'Ufficio procedimenti disciplinari e dal dirigente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.

In caso di **esito negativo**, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare.

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. 35**

#### **APPLICAZIONE DEL PROVVEDIMENTO**

L'esito del provvedimento (concluso nei termini) è comunicato al dipendente.

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari, nei casi di rispettiva competenza, trasmette copia del provvedimento di irrogazione della sanzione all'U.O. Risorse Umane per gli adempimenti conseguenti e per la conservazione al fascicolo personale.

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

Il provvedimento deve essere **comunicato**, con nota riservata, al Dirigente che ha avviato l'iniziativa disciplinare.

La conclusione del procedimento deve essere comunicata entro venti giorni dall'adozione del provvedimento finale all'Ispettorato per la funzione pubblica.

## **ART. 36**

### **MODALITÀ DI ESECUZIONE DELLA SANZIONE**

Il dipendente può chiedere, all'esito del procedimento, l'applicazione concordata della sanzione.

L'esecuzione della sanzione della sospensione dal servizio può essere effettuata mediante ore di attività lavorativa non remunerata (al di fuori dell'orario di servizio) secondo le modalità e con i controlli previsti dal Responsabile del Servizio di assegnazione e in conformità alle garanzie previste dalla legge e dai contratti a tutela del lavoratore.

La trasformazione della sospensione dal servizio in ore di attività lavorativa deve risultare maggiormente idonea ad assicurare la piena garanzia della continuità assistenziale.

Il dipendente deve dimostrare di voler concretamente comporre la situazione con l'Azienda, rinunciando espressamente alla possibilità di impugnare la sanzione.

## **ART. 37**

### **IMPUGNAZIONE**

I provvedimenti disciplinari possono essere impugnati davanti all'Autorità Giudiziaria Ordinaria (Giudice del Lavoro).

# Ufficio Procedimenti Disciplinari

---

La contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari.

## Art. 38

### **RAPPORTI FRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE**

#### **Art. 55-ter d.lgs. 165/2001**

Il procedimento disciplinare, che abbia a oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è **proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale.**

#### **Divieto di sospensione:**

Per le infrazioni di minore gravità, e cioè fino alla sanzione della sospensione fino a 10 giorni, non è ammessa la sospensione del procedimento.

#### **Sospensione facoltativa:**

Per le infrazioni di maggiore gravità, e cioè **superiori alla sanzione della sospensione fino a 10 giorni**, l'Ufficio Procedimenti Disciplinari può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale qualora sia di particolare complessità l'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non ci sono elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione.

Fatto salvo quanto previsto in caso di riapertura del procedimento disciplinare in seguito a sentenza irrevocabile di condanna, il procedimento disciplinare sospeso può essere riattivato qualora **l'amministrazione giunga in possesso di elementi nuovi, sufficienti per concludere il procedimento**, ivi incluso un provvedimento giurisdizionale non definitivo.

È fatta salva la possibilità di adottare nei confronti del dipendente la sospensione o altri strumenti cautelari.

#### **Riapertura di procedimento disciplinare in seguito a sentenza irrevocabile di assoluzione:**

Se il procedimento disciplinare, **non sospeso**, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che:

- il fatto addebitato al dipendente non sussiste;
- il fatto addebitato al dipendente non costituisce illecito penale;
- il dipendente non ha commesso il fatto addebitato

l'U.P.D., **ad istanza di parte** da proporsi **entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale**, riapre il procedimento disciplinare **per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale**.

### **Riapertura di procedimento disciplinare in seguito a sentenza irrevocabile di condanna:**

Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'U.P.D. 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.

### **Procedura di riapertura o prosecuzione del procedimento:**

Il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto **entro sessanta giorni** dalla comunicazione della sentenza all'Azienda da parte della Cancelleria del Giudice ovvero dal ricevimento dell'istanza di riapertura ed è **concluso entro centoventi giorni dalla ripresa o dalla riapertura**.

La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell'U.P.D. ed il procedimento prosegue secondo il normale iter procedurale. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'U.P.D., nel procedimento

disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 ed 1-bis, del codice di procedura penale.

In caso di procedimento penale l'Azienda può, inoltre, la sospensione cautelare dal servizio del dipendente nelle ipotesi e con la modalità previste dalla vigente normativa.

### **DISPOSIZIONI SPECIFICHE RELATIVE AL COMPARTO**

#### **Art. 69 C.C.N.L. sottoscritto il 21 maggio 2018**

Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'art. 55-ter e quater del d.lgs. 165/2001.

Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55-ter del d.lgs. 165/2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale intervenga una **sentenza penale irrevocabile di assoluzione** che riconosce che il "fatto non sussiste" o che "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55-ter, comma 4, del d.lgs. 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 dipendente, 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 illecito penale, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dall'art. 55-ter, comma 4 del d.lgs. n. 165/2001.

Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento e successivamente il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il "fatto non sussiste" o che "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce

illecito penale” o altra formulazione analoga, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi e con le modalità dell’art. 55-ter, comma 2, del d.lgs. 165/2001, il dipendente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l’Azienda, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra, nella medesima qualifica e con decorrenza dell’anzianità posseduta all’atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l’assoluzione del dipendente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

Dalla data di riammissione di cui al comma 3, il dipendente è reinquadrato, nella medesima categoria e posizione economica in cui è confluito il profilo posseduto al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. Il dipendente riammesso ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell’eventuale periodo di sospensione antecedente escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario. Analogamente si procede anche in caso di premorienza per il coniuge o il convivente superstite e i figli.

Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 3, siano state contestate al dipendente 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 la normativa vigente.

### **DISPOSIZIONI SPECIFICHE RELATIVE ALLA DIRIGENZA AREA SANITA’**

#### **Art. 75 CCNL sottoscritto il 19 dicembre 2019**

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 e quater, del d.lgs. 165/2001.

L’Azienda o Ente, 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.

Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55ter del d.lgs. 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" o altra formulazione analoga, l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55ter, comma 4, del d.lgs. 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. 55 ter, comma 4 del d.lgs. 165/2001.

Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 72 (Codice disciplinare) comma 10, punto 2 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" o altra formulazione analoga, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi dell'art. 55-ter, comma 2, del d.lgs. 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.

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, compresi gli aumenti contrattuali nel frattempo intervenuti, tenendo conto anche dell'eventuale periodo

di sospensione antecedente, nonché della retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o al convivente superstite e ai figli.

Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento 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 dall'art. 55-ter del d.lgs. 165/2001.

### **DISPOSIZIONI SPECIFICHE RELATIVE ALLA DIRIGENZA AMMINISTRATIVA, TECNICA E PROFESSIONALE**

#### **Art. 39 del C.C.N.L. sottoscritto il 17 dicembre 2020**

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. 55-ter del d.lgs. 165/2001.

Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55-ter del d.lgs. 165/2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che **riconosce che il "fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale" o che "l'imputato non l'ha commesso"**, è ripreso dall'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55-ter, comma 4, del d.lgs. 165/2001. L'Autorità adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dirigente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur non costituendo illeciti penali, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dall'art. 55-ter, comma 4.

**Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento**, ai sensi dell'art.

36 comma 9, lett. B) C.C.N.L. 17.12.2020 e, successivamente, il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che “l'imputato non l'ha commesso” ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi dell'art. 55-ter, comma 2, del d.lgs. 165/2001, il dirigente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'Azienda, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra sede, nonché all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dirigente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

Dalla data di riammissione, il dirigente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, nonché della retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento, ed è reinquadrato nella medesima qualifica in cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. Sono escluse, ove previste, le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero i compensi per il lavoro straordinario. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano agli eredi legittimi.

Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dall'art. 55ter del d.lgs. 165/2001.

In caso di procedimento penale l'Azienda può procedere, inoltre, alla sospensione cautelare dal servizio del dipendente nelle ipotesi e con la modalità previste dalla vigente normativa.

## **Art. 39**

### **SOSPENSIONE CAUTELARE IN CASO DI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE**

#### **COMPARTO**

#### **Art. 67 C.C.N.L. sottoscritto il 21 maggio 2018**

Fatta salva la sospensione cautelare prevista ai sensi dell'art. 55-quater comma 3-bis del d.lgs. 165/2001, l'Azienda, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione non inferiore alla sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.

Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo della sospensione cautelare deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione relativa ai giorni complessivi di sospensione irrogati.

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

In particolare, il Responsabile con competenza disciplinare, al momento della trasmissione degli atti all'Ufficio Procedimenti Disciplinari, dovrà procedere, con motivata e circostanziata segnalazione, a comunicare, per i conseguenti adempimenti, all'U.O. Risorse Umane la necessità di procedere alla sospensione del dipendente, indicandone la tempistica.

## **DIRIGENZA AREA SANITÀ**

### **Art. 73 C.C.N.L. sottoscritto il 19 dicembre 2019**

Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'art. 55-quater comma 3-bis del d.lgs. 165/2001, l'Azienda o Ente, 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.

Qualora il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo della sospensione cautelare deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

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

In particolare, il Responsabile con competenza disciplinare, al momento della trasmissione degli atti all'Ufficio Procedimenti Disciplinari, dovrà procedere, con motivata e circostanziata segnalazione, a comunicare, per i conseguenti adempimenti, all'U.O. Risorse Umane la necessità di procedere alla sospensione del dipendente, indicandone la tempistica.

## **DIRIGENZA AMMINISTRATIVA, TECNICA E PROFESSIONALE**

### **Art.37 C.C.N.L. del 17 dicembre 2020.**

Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'art. 55-quater, comma 3-bis del d.lgs. 165/2001 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.**

Qualora il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo della sospensione cautelare deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

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

In particolare, il Responsabile con competenza disciplinare, al momento della trasmissione degli atti all'Ufficio Procedimenti Disciplinari, dovrà procedere, con motivata e circostanziata segnalazione, a comunicare, per i conseguenti adempimenti, all'U.O. Risorse Umane la necessità di procedere alla sospensione del dipendente, indicandone la tempistica.

## **ART. 40**

### **REINTEGRAZIONE DEL DIRIGENTE ILLEGITTIMAMENTE LICENZIATO E INDENNITÀ SOSTITUTIVA DELLA REINTEGRAZIONE**

#### **DIRIGENZA AREA SANITÀ**

##### **Art. 77 del C.C.N.L. sottoscritto il 19 dicembre 2019**

L'Azienda o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, prevista dall'art. 63, comma 2, terzo periodo del d.lgs. 165/2001, 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.

L'indennità supplementare di cui al sopra è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:

7 mensilità in corrispondenza del 51esimo anno compiuto;

6 mensilità in corrispondenza del 50esimo e 52esimo anno compiuto;

5 mensilità in corrispondenza del 49esimo e 53esimo anno compiuto;

4 mensilità in corrispondenza del 48esimo e 54esimo anno compiuto;

3 mensilità in corrispondenza del 47esimo e 55esimo anno compiuto;

2 mensilità in corrispondenza del 46esimo e 56esimo anno compiuto.

Nelle mensilità così riconosciuta è ricompresa anche la retribuzione di posizione – parte fissa 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.

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 come sopra riconosciute.

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 la nullità o l'annullabilità del licenziamento, può avvalersi della disciplina di cui all'art. 30 del d.lgs. 165/2001. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra Azienda o Ente, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato.

### **DIRIGENZA AMMINISTRATIVA, TECNICA E PROFESSIONALE**

#### **Art. 41, comma 1 C.C.N.L. sottoscritto il 17 dicembre 2020**

L'Azienda o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, prevista dall'art. 63, comma 2, terzo periodo del d.lgs. 165 /2001, 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.

L'indennità supplementare di cui sopra è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:

7 mensilità in corrispondenza del 51esimo anno compiuto;

6 mensilità in corrispondenza del 50esimo e 52esimo anno compiuto;



5 mensilità in corrispondenza del 49esimo e 53esimo anno compiuto;

4 mensilità in corrispondenza del 48esimo e 54esimo anno compiuto;

3 mensilità in corrispondenza del 47esimo e 55esimo anno compiuto;

2 mensilità in corrispondenza del 46esimo e 56esimo anno compiuto.

Nelle predette mensilità è ricompresa anche la retribuzione di posizione già in godimento al momento del licenziamento.

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.

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 la nullità o l'annullabilità del licenziamento, può avvalersi della disciplina di cui all'art. 30 del d.lgs. 165/2001 (*Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse*). Qualora si realizzi il trasferimento ad altra Azienda, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato.

## **ART. 41**

### **RECESSO**

L'introduzione della sanzione disciplinare del licenziamento non fa venir meno la disciplina del recesso per giusta causa o giustificato motivo.



## **PARTE II**

### **UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI ORGANIZZAZIONE E FUNZIONAMENTO**



## **ART.42**

### **U.P.D.**

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari è organismo aziendale a carattere collegiale competente all'esercizio della potestà disciplinare ai sensi della vigente normativa.

L'U.P.D. è nominato con deliberazione del Direttore Generale e dura in carica 3 anni e, comunque fino alla nomina del successivo organismo.

L'U.P.D. decide in totale autonomia e per questo motivo non è incardinato in alcuna struttura aziendale.

La U.O.S. Contenzioso, Procedimenti Disciplinari e Assicurazioni\* svolge tutta l'attività amministrativa di supporto operativo all'U.P.D. mediante:

- raccolta segnalazioni pervenute;
- supporto istruttorio;
- redazione atti;
- redazione provvedimento conclusivo.

-----

*[\* Nel caso in cui l'U.P.D. sia chiamato alla gestione dei procedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 39 dell'Accordo Collettivo Nazionale del 31 marzo 2020 per la disciplina dei rapporti con gli specialisti ambulatoriali interni, veterinari ed altre professionalità sanitarie (biologi, chimici, psicologi) ambulatoriali ai sensi dell'art. 8 del d.lgs. 502/1992 tutta l'attività amministrativa di supporto compete alla U.O.C. Direzione Amministrativa Territoriale.*

*Nel caso in cui l'U.P.D. sia chiamato alla gestione dei procedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 25 dell'Accordo Collettivo Nazionale del 28 aprile 2022 per la disciplina dei rapporti con i Medici di Medicina Generale, assumendo la denominazione di Ufficio per i Procedimenti Disciplinari del personale convenzionato (U.P.D.C.), tutta l'attività*

*amministrativa di supporto compete alla U.O.C. Direzione Amministrativa Territoriale.*

*Nel caso in cui l'U.P.D. sia chiamato alla gestione dei procedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 24 dell'Accordo Collettivo Nazionale del 28 aprile 2022 per la disciplina dei rapporti con i Pediatri di Libera Scelta, assumendo la denominazione di Ufficio per i Procedimenti Disciplinari del personale convenzionato (U.P.D.C.), tutta l'attività amministrativa di supporto compete alla U.O.C. Direzione Amministrativa Territoriale.]*

## **ART. 43**

### **COMPETENZA E COMPOSIZIONE**

L'U.P.D. è unico organismo aziendale competente per tutti i procedimenti disciplinari che prevedono l'applicazione di una **sanzione superiore al rimprovero verbale**, afferenti al personale del Comparto, della Dirigenza dell'Area Sanità e della Dirigenza dell'Area Amministrativa, Tecnica e Professionale ed è composto da:

- **Presidente:** scelto fra i Direttori di Unità Operativa complessa amministrativa;
- **Componente:** scelto fra i Dirigenti di area amministrativa\*;
- **Componente:** scelto fra i Dirigenti di area sanitaria.

Per garantire il regolare e celere funzionamento dell'U.P.D. per ogni Componente, in caso di assenza o impedimento, è previsto un **Supplente** con le stesse caratteristiche del Componente e appartenente alla stessa area.

----

*[\* Nel caso in cui l'U.P.D. sia chiamato alla gestione dei procedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 39 dell'Accordo Collettivo Nazionale del 31 marzo 2020 per la disciplina dei rapporti con gli specialisti ambulatoriali interni, veterinari ed altre professionalità sanitarie (biologi, chimici, psicologi) ambulatoriali ai sensi dell'art. 8 del d.lgs. 502/1992 il componente "Dirigente di area amministrativa" è sostituito dal Coordinatore aziendale per la Medicina Specialistica.*

*Nel caso in cui l'U.P.D. sia chiamato alla gestione dei procedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 25 dell'Accordo Collettivo Nazionale del 28 aprile 2022 per la disciplina dei rapporti con i Medici di Medicina Generale, assumendo la denominazione di Ufficio per i Procedimenti Disciplinari del personale convenzionato (U.P.D.C.), il componente "Dirigente di area amministrativa" è sostituito con un componente in rapporto di convenzionamento, nominato dal Direttore generale su una terna di nominativi proposti dal Comitato Aziendale.*

*Nel caso in cui l'U.P.D. sia chiamato alla gestione dei procedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 24 dell'Accordo Collettivo Nazionale del 28 aprile 2022 per la disciplina dei rapporti con i Pediatri di Libera Scelta, assumendo la denominazione di Ufficio per i Procedimenti Disciplinari del personale convenzionato (U.P.D.C.), il componente "Dirigente di area amministrativa" è sostituito con un componente in rapporto di convenzionamento, nominato dal Direttore generale su una terna di nominativi proposti dal Comitato Aziendale].*

## **ART. 44**

### **OBBLIGO DI ASTENSIONE**

Ogni componente dell'U.P.D. ha l'obbligo di **astenersi** nei casi previsti dall'art. 51 del c.p.c.

Non può far parte dell'U.P.D. il componente, che ha competenza disciplinare, che abbia formulato la segnalazione dell'infrazione all'U.P.D..

## **ART. 45**

## **FUNZIONAMENTO**

La composizione del collegio è valida solo con la presenza di tutti i componenti.

Le decisioni sono prese all'unanimità.

I verbali degli incontri relativi all'attività istruttoria sono redatti in due copie originali e sono sottoscritti da tutti i componenti, oltre che dagli altri soggetti presenti; una copia è consegnata al dipendente.

## **ART. 46**

### **IL PRESIDENTE**

Il Presidente sovrintende e coordina l'attività dell'U.P.D., dirige i lavori e gestisce gli adempimenti avvalendosi dell'Unità che garantisce il supporto operativo.

Il Presidente firma in nome e per conto dell'U.P.D. tutti gli atti del procedimento disciplinare.

## **ART. 47**

### **SANZIONI DI COMPETENZA DELL'U.P.D.**

Sono di competenza dell'U.P.D. le seguenti sanzioni:

→ **Rimprovero scritto (censura)**

→ **Multa**



→ **Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di sei mesi**

→ **Licenziamento con preavviso**

→ **Licenziamento senza preavviso**

## **ART. 48**

### **PROCEDURA**

L'U.P.D., nei modi e nei termini previsti dalla normativa vigente, procede con il seguente iter:

- sono verificati i fatti e comportamenti oggetto di valutazione disciplinare;
- il Responsabile con competenza disciplinare della struttura in cui lavora il dipendente a cui potenzialmente sono imputabili i fatti effettua i necessari accertamenti preliminari;
- il Responsabile se valuta vi siano i presupposti per l'avvio del procedimento che preveda, in ragione della tipologia dell'infrazione, una sanzione superiore al rimprovero verbale trasmette la richiesta all'U.P.D. e ne dà contestuale comunicazione all'interessato;
- l'U.P.D. :
  - **contesta** per iscritto l'addebito al dipendente medesimo;
  - lo **convoca** per il contraddittorio a sua difesa;
- Il dipendente convocato, può:
  - presentarsi **all'audizione a difesa**;
  - inviare una **memoria scritta**;

- chiedere un **rinvio** in caso di grave e oggettivo impedimento (per una sola volta e motivando l'istanza);
- l'U.P.D. può disporre l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria.
- l'U.P.D. conclude il procedimento con il provvedimento di:
- archiviazione;
  - irrogazione della sanzione;
- l'U.P.D. trasmette all'U.O.C. Risorse Umane e al Responsabile con competenza disciplinare il provvedimento per l'applicazione della sanzione.

## ART. 49

### ATTIVITÀ ISTRUTTORIA

Nel corso dell'istruttoria l'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari può acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento.

Nell'esercizio delle sue funzioni l'U.P.D. può avvalersi del supporto di esperti della materia esterni.

L'attività istruttoria **non sospende** il procedimento né porta al differimento dei relativi termini.

In caso di differimento del termine a difesa, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è **prorogato** in misura corrispondente.

Il lavoratore dipendente o il dirigente che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un

procedimento disciplinare in corso, **rifiuta, senza giustificato motivo**, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare procedente dell'Azienda o di altra pubblica amministrazione ovvero rende **dichiarazioni false o reticenti**, è soggetto all'applicazione della sanzione disciplinare della **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione**, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, **fino ad un massimo di quindici giorni**.

## ART. 50

### PROVVEDIMENTO

La sanzione disciplinare è trasmessa al Direttore Generale che prende atto della conclusione del procedimento con atto deliberativo (il procedimento disciplinare si deve considerare, pertanto, chiuso alla data della disposizione dell'U.P.D.).

Le sanzioni disciplinari a carico del dirigente per le ipotesi di infrazioni disciplinari ai sensi degli articoli 55-bis, comma 7 e 55-sexies, comma 3 (sanzioni legate all'esercizio dell'azione disciplinare) si applicano seguendo l'iter previsto per le sanzioni di competenza dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari, **ma le determinazioni conclusive sono adottate dal Direttore Generale**.

## ART. 51

### SOSPENSIONE

L'U.P.D. **può sospendere** il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale nei casi di infrazioni per le quali è applicabile una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 giorni qualora sia di

particolare complessità l'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non ci sono elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione.

## **ART. 52**

### **RELAZIONI ANNUALI**

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari provvede annualmente a inviare alla Direzione Generale una relazione sull'attività svolta.

Al fine di monitorare e verificare l'applicazione delle norme contrattuali l'Azienda invia, 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. 53

### NORMA FINALE

Per quanto non previsto nel presente Regolamento, si applicano le disposizioni della vigente normativa in materia alla quale si fa espresso rinvio, indicando in particolare:

- **decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165** “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e s.m.i. e, in particolare, come modificato dal **decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150**, dal **decreto legislativo 20 giugno 2016, n. 116** e dal **decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75**;
- legge 20 maggio 1970, n. 300;
- **d.P.R. 16 aprile 2013, n. 62** “Regolamento recante **codice di comportamento dei dipendenti pubblici**, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”;
- **legge 6 novembre 2012, n. 190** “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”;
- **decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33** “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte di pubbliche amministrazioni”;
- **decreto legge 8 aprile 2013, n. 35** “**Disposizioni urgenti per il pagamento dei debiti scaduti della pubblica amministrazione, per il riequilibrio finanziario degli enti territoriali, nonché in materia di versamento di tributi degli enti locali**”, convertito in legge 6 giugno 2013, n.64;
- **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Sanità**;
- **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della Dirigenza Area Sanità**;
- **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell’Area Funzioni Locali - Dirigenza Amministrativa, Tecnica e Professionale.**