

**AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA
CITTÀ DELLA SALUTE E DELLA SCIENZA DI TORINO
DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO**

DELIBERAZIONE N.	543 /2017	DEL	07 LUG. 2017
-------------------------	-----------	------------	--------------

Oggetto: REVISIONE CODICE DISCIPLINARE PERSONALE DEL COMPARTO E DELLA DIRIGENZA IN ESITO ALLE MODIFICHE NORMATIVE DI CUI AL D.LGS. N. 116/2016 ED AL D. LGS. N. 75/2017.

IL COMMISSARIO

Avv. Gian Paolo ZANETTA

nominato con D.G.R. n. 26-4770 del 13 marzo 2017

- Visti gli atti relativi alla materia in trattazione e, in particolare, esaminata la proposta del Direttore della **S.C. AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE/FORMAZIONE**;
 - Premesso che con deliberazioni n. 246/2014 del 14 marzo 2014 e n. 582/2014 del 18/06/2014 erano stati adottati rispettivamente il Codice Disciplinare del Personale del Comparto e quello della Dirigenza di questa Azienda (quest'ultimo poi integrato con successiva deliberazione n. 423/2015 del 27/04/2015);
 - Visto il D.Lgs. 20 giugno 2016, n.116 che ha introdotto nuove disposizioni in materia di licenziamento disciplinare (vigenti già dal 13 luglio 2016) a modifica dei contenuti dell'art. 55-quater del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
 - Visto il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 in vigore dal 22 giugno 2017 che al Capo VII recante "Responsabilità disciplinare" è intervenuto sugli artt. 55-bis (Forme e termini del procedimento disciplinare), 55-ter (Rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale), 55-quater (Licenziamento disciplinare), 55-quinques (False attestazioni o certificazioni) e 55-sexies (Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione penale) del D. lgs. n. 165/2001;
 - Posto che risulta indispensabile procedere pertanto alla integrale conseguente revisione dei succitati Codici Disciplinari Aziendali del personale del Comparto e della Dirigenza;
 - Si propone di approvare gli allegati Codici Disciplinari, nel testo elaborato secondo le modifiche normative innanzi richiamate;
- Ritenuto di condividere la su estesa proposta del Direttore della **S.C. AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE/FORMAZIONE**;
- Preso atto del parere favorevole fornito sul presente atto, per quanto di competenza, dal Direttore Sanitario e dal Direttore Amministrativo rispettivamente ai sensi dell'art. 3, comma 7 e dell'art. 3, comma 1 quinquies del D.Lgs 30 dicembre 1992, n. 502 e s.m.i;

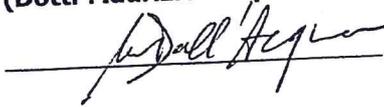
**AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA
CITTÀ DELLA SALUTE E DELLA SCIENZA DI TORINO
DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO**

DELIBERAZIONE N.	573 /2017	DEL	07 LUG. 2017
-------------------------	-----------	------------	--------------

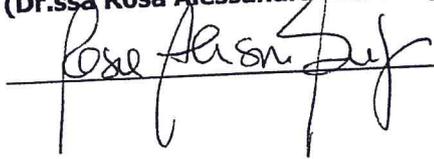
DELIBERA

1. Per quanto in premessa motivato, di adottare l'allegato Codice disciplinare del Personale del Comparto (All. n. 1) e l'allegato Codice disciplinare del Personale della Dirigenza (All. n. 2) dell'AOU Città della Salute e della Scienza di Torino;
2. Di trasmettere copia del provvedimento alle OO.SS e di pubblicare nell'intranet aziendale i predetti Codici Disciplinari revisionati;
3. di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, stante l'urgenza di adeguare i codici disciplinari aziendali alle nuove disposizioni normative, in particolare per ciò che attiene alle modifiche procedurali vigenti dal 22 giugno 2017.

**Parere favorevole:
IL DIRETTORE SANITARIO
(Dott. Maurizio Gaspare DALL'ACQUA)**



**Parere favorevole:
IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
(Dr.ssa Rosa Alessandra BRUSCO)**

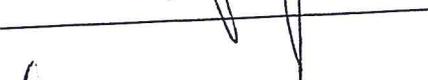




**IL COMMISSARIO
(Avv. Gian Paolo ZANETTA)**



proposta: S.C. AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE/FORMAZIONE
Il Direttore (Dr.ssa Antonella ESPOSITO)




RMR



Allegato alla delibera n. 543 del 07 LUG 2017

ALL. 2

SEDE LEGALE: Corso Bramante, 88/90 - 10126 Torino **Centralino:** tel. +39.011.6331633 **P.I./Cod. Fisc.** 10771180014
www.cittadellasalute.to.it

Presidi Ospedalieri: - Molinette, Dermatologico S. Lazzaro, S. Giovanni Antica Sede - centr.: tel. +39.0116331633
- Centro Traumatologico Ortopedico - I centr.: tel. +39.0116933111
- Infantile Regina Margherita, Ostetrico Ginecologico S. Anna - centr.: tel. +39.0113134444

**CODICE DISCIPLINARE DELLA DIRIGENZA
(MEDICA, SANITARIA E PTA)
AOU CITTA' DELLA SALUTE E DELLA SCIENZA DI TORINO**

INDICE

	Pag
TITOLO PRIMO: DEGLI OBBLIGHI DEI DIRIGENTI E DELLA SANZIONE DISCIPLINARE	
ART. CAPO PRIMO: Principi, obblighi dei dirigenti e sanzioni	4
1 Ambito di applicazione e fonti normative	4
2 Principi generali	4
3 Obblighi del dirigente	4
4 Sanzioni disciplinari	6
CAPO SECONDO: Codice disciplinare	7
5 Criteri generali di individuazione delle infrazioni e sanzioni	7
6 Censura scritta e multa	8
7 Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 gg.	9
8 Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 gg.	9
9 Sospensione dal servizio fino ad un massimo di 3 mesi con privazione retribuzione, anche di risultato	10
10 Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 gg. fino ad un massimo di 3 mesi	10
11 Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 11 gg. fino a un massimo di 6 mesi	11
12 Collocamento in disponibilità	12
13 Provvedimenti correlati ai casi di sospensione disciplinare dal servizio	12
14 Licenziamento disciplinare con o senza preavviso	12
15 Altre tipologie di infrazioni non espressamente disciplinate	14
16 Licenziamento senza preavviso per falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza	15
 TITOLO SECONDO: DELL'AZIONE DISCIPLINARE	 16
17 Ufficio per i procedimenti disciplinari	16
18 Ricusazione	16
 TITOLO TERZO: DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE	 17
CAPO PRIMO: Procedimento avanti l'Ufficio procedimenti Disciplinari	
19 Istruttoria preliminare e avvio del procedimento disciplinare	17
20 Avvio e istruttoria dl Procedimento disciplinare	17
21 Comunicazioni	18
22 Accesso agli atti del procedimento	18
CAPO SECONDO : Procedura conciliativa	19
23 Determinazione concordata della sanzione	19
CAPO TERZO: Della conclusione del procedimento disciplinare	20
24 Definizione del procedimento disciplinare	20
25 Conclusione del procedimento disciplinare in caso di trasferimento o dimissioni del dirigente	21
26 Impugnazione delle sanzioni disciplinari	21
 TITOLO QUARTO: DELLA SOSPENSIONE CAUTELARE DEL DIRIGENTE	 21
27 Sospensione cautelare del dirigente in caso di procedimento disciplinare	21
28 Sospensione cautelare del dirigente in caso di procedimento penale	22

	TITOLO QUINTO: PROCEDIMENTO DISCIPLINARE/PROCEDIMENTO PENALE	24
29	Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale	24
30	Riapertura del procedimento disciplinare concluso	25
31	Ripresa di procedimento disciplinare sospeso	26
32	Norme Finali	27



TITOLO PRIMO

DEGLI OBBLIGHI DEI DIRIGENTI E DELLA SANZIONE DISCIPLINARE

CAPO PRIMO

PRINCIPI, OBBLIGHI DEI DIRIGENTI E SANZIONI

ART. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE E FONTI NORMATIVE

- 1 Il presente Regolamento si applica a tutto il personale dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria Città della Salute e della Scienza di Torino con rapporto di lavoro subordinato appartenente all'area della Dirigenza Medica e Veterinaria e all'area della dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa del Servizio Sanitario Nazionale.
- 2 Costituiscono fonti normative del presente Regolamento:
 - il decreto legislativo n. 165/2001 e s.m.i.;
 - il Codice di Comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni di cui al D.P.R. n. 62 del 16/04/2013;
 - il Codice di Comportamento dei dipendenti dell'A.O.U. Città della Salute e della Scienza di Torino, approvato con deliberazione n. 46 del 28/01/2014;
 - i vigenti CC.CC.NN.LL. dell'area contrattuale di riferimento ed in particolare quelli integrativi dei CC.CC.NN.LL. del 17/10/2008 sottoscritti in data 06/05/2010.

ART. 2 - PRINCIPI GENERALI

- 1 Nel Codice di disciplina di cui al presente Regolamento sono stabilite specifiche fattispecie di responsabilità disciplinare per i dirigenti dell'Azienda, nonché il relativo sistema sanzionatorio con la garanzia di adeguate tutele ai dirigenti medesimi, nel rispetto di quanto stabilito dal D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i..
- 2 Costituisce principio generale la distinzione tra le procedure ed i criteri di valutazione dei risultati e quelli relativi alla responsabilità disciplinare, anche per quanto riguarda gli esiti delle stesse.

La responsabilità disciplinare attiene alla violazione degli obblighi di comportamento, secondo i principi e le modalità di cui al presente Regolamento e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale.
- 3 Restano ferme le altre fattispecie di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile che hanno distinta e specifica valenza rispetto alla responsabilità disciplinare.

ART. 3 - OBBLIGHI DEL DIRIGENTE

- 1 Il dirigente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento, imparzialità e trasparenza dell'attività amministrativa nonché quelli di leale collaborazione, di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104¹

¹ **Art. 2104 Diligenza del prestatore di lavoro**

Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale (1176). Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite

(Diligenza del prestatore di lavoro) e 2105² (Obbligo di fedeltà) del Codice Civile antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.

- 2** Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti, operando costantemente nel pieno rispetto del Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni (D.P.R. 62/2013), integrato dal Codice di comportamento dei dipendenti dell'Azienda.
- 3** Il dirigente, tenuto conto della necessità di garantire la migliore qualità del servizio, deve, in particolare:
- a. assicurare il rispetto della legge, con riguardo anche alle norme regolatrici del rapporto di lavoro, nonché delle disposizioni contrattuali, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'Azienda e perseguire direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti;
 - b. non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
 - c. nello svolgimento della propria attività, mantenere una condotta uniformata a principi di correttezza e di collaborazione nelle relazioni interpersonali, all'interno dell'Azienda con gli altri dirigenti e con gli addetti alla struttura, astenendosi, in particolare nel rapporto con gli utenti, da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possono nuocere all'immagine dell'Azienda;
 - d. nell'ambito della propria attività, mantenere un comportamento conforme al proprio ruolo, organizzando ed assicurando la presenza in servizio correlata alle esigenze della propria struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, nel rispetto della normativa contrattuale e legislativa vigente;
 - e. astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, dei parenti e degli affini fino al quarto grado e dei conviventi;
 - f. sovrintendere, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto espletamento dell'attività del personale, anche di livello dirigenziale, assegnato alla struttura cui è preposto, nonché al rispetto delle norme del codice di comportamento e disciplinare, ivi compresa l'attivazione dell'azione disciplinare, secondo le disposizioni vigenti;
 - g. informare l'Azienda di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale, quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Azienda;
 - h. astenersi dal chiedere o accettare omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e salvo quelli d'uso, purché di modico valore;
 - i. garantire, per quanto nei suoi poteri e nei suoi obblighi, il massimo rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente nell'arco delle 24 ore, nell'ambito delle funzioni assegnate al dirigente, nel rispetto dalla normativa contrattuale vigente;

te dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.

² **Art. 2105 Obbligo di fedeltà**

Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

- j. assicurare la massima diligenza nella compilazione e tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;
 - k. rispettare le norme di legge, contrattuali ed aziendali in materia di espletamento dell'attività libero professionale;
 - l. rispettare le leggi vigenti in materia di attestazione di malattia e di certificazione per l'assenza per malattia;
 - m. assolvere diligentemente e prontamente agli obblighi a lui ascrivibili in merito alla certificazione delle assenze per malattia;
 - n. collaborare con l'Autorità disciplinare procedente della propria azienda o di azienda diversa appartenente alla P.A. qualora si sia a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso ai sensi dell'art. 55 bis, c. 7 del D.Lgs. n. 165/2001³.
- 4** Il dirigente è tenuto comunque ad assicurare il rispetto delle norme vigenti in materia di segreto d'ufficio, riservatezza e protezione dei dati personali, trasparenza ed accesso all'attività amministrativa, informazione all'utenza, autocertificazione, protezione degli infortuni e sicurezza sul lavoro, nonché di divieto di fumo.
- 5** In materia di incompatibilità, resta fermo quanto previsto dall'art. 53 (Incompatibilità, cumulo di impieghi, incarichi) del D.Lgs. n. 165 del 2001 e s.m.i., e dal D.Lgs. 39 dell'8 aprile 2013 recante "Disposizioni in materia di inconfiribilità e di incompatibilità".
- 6** 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 in materia di controllo sulle assenze per malattia di cui all'art. 55 septies, c. 6 del D.Lgs. 165/2001⁴e s.m.i., in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche.

ART. 4 - SANZIONI DISCIPLINARI

- 1** Le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi di cui al precedente articolo 3 comportano, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, l'applicazione delle seguenti sanzioni:
- a. censura scritta;
 - b. multa di importo variabile da un minimo di € 200 a un massimo di € 500;
 - c. sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di dieci giorni, nei casi previsti dall'art. 7;
 - d. sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 15 giorni nei casi previsti dall'art. 8;

³ **d.lgs. n. 165/2001, art. 55-bis, c. 7** - Il dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell'inculpato, 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 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.

⁴ **d.lgs. n. 165/2001, art. 55-septies, c. 6** - 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, in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche. Si applicano, al riguardo, le disposizioni degli articoli 21 e 55-sexies, comma 3.

- e. sospensione dal servizio fino a un massimo di tre mesi con privazione della retribuzione anche di risultato, nei casi previsti dall'art. 9;
 - f. sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni ad un massimo di tre mesi nei casi previsti dall'art. 10;
 - g. sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi nei casi previsti dall'art. 11;
 - h. collocamento in disponibilità;
 - i. licenziamento con preavviso nei casi previsti dall'art. 14;
 - l. licenziamento senza preavviso nei casi previsti dall'art. 14.
- 2** Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari, decorsi due anni dalla loro applicazione.
- 3** Nell'ambito del procedimento disciplinare previsto dall'art. 55-bis del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. , la contestazione dell'addebito deve essere specifica e tempestiva e contenere l'esposizione chiara e puntuale dei fatti in concreto verificatisi, al fine di rendere edotto il dirigente degli elementi a lui addebitati e consentire allo stesso di esercitare il diritto di difesa.
- 4** I provvedimenti cui al presente articolo non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso, compresa la responsabilità dirigenziale, che verrà accertata nelle forme previste dal sistema di valutazione.

CAPO SECONDO

CODICE DISCIPLINARE

ART. 5 - CRITERI GENERALI DI INDIVIDUAZIONE DELLE INFRAZIONI E SANZIONI

- 1** L'Azienda è tenuta al rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza. A tale fine sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:
- a) l'**intenzionalità** del comportamento;
 - b) il **grado di negligenza** dimostrata, tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento;
 - c) la **rilevanza della infrazione** e dell'inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
 - d) le **responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale** ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'Azienda;
 - e) **entità del danno** provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;
 - f) l'eventuale sussistenza di **circostanze aggravanti o attenuanti**, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso nella violazione di più persone.

- 2 La recidiva nelle mancanze previste nei successivi articoli 6, 7, 8, 9, 10 e 11 (censura, multa, e casi di sospensione dal servizio) già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle individuate nell'ambito del presente articolo.
- 3 Al dirigente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

ART. 6 - CENSURA SCRITTA E MULTA

- 1 La sanzione disciplinare dal minimo della censura scritta fino alla multa da € 200 a € 500 si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri di cui all'articolo precedente, nei casi di:
 - a) inosservanza della normativa contrattuale e legislativa vigente, nonché delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato ove non ricorrano le fattispecie considerate al successivo art. 14, comma 2 lett. a (licenziamento senza preavviso per falsa attestazione ecc...);
 - 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 propri confronti è esercitata l'azione penale quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Azienda;
 - f) violazione dell'obbligo di astenersi dal chiedere o accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e fatti salvi quelli d'uso, purché di modico valore, secondo quanto disposto all'art. 4, c. 9 del Codice di Comportamento Aziendale⁵;
 - g) inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, nonché del divieto di fumo, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'azienda o per gli utenti;
 - h) violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241 e s.m.i., anche se non ne sia derivato danno all'Azienda.
- 2 L'importo delle multe sarà introitato nel Bilancio dell'Azienda ed è destinato alle attività relative al rischio clinico, nel caso di sanzioni applicate a dirigenti medici e veterinari, e ad attività formative, nel caso di sanzioni applicate a dirigenti dei ruoli sanitario, professionale, tecnico e amministrativo.

⁵ Codice di Comportamento aziendale, art. 4, c. 9 - Il valore dei regali o altre utilità, ricevuti in qualità di dipendente, non deve comunque superare l'importo di 150 euro.

Art. 7 - SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE FINO A UN MASSIMO DI 10 GIORNI

La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui all'art. 5 comma 1, per:

- a) recidiva nel biennio nelle mancanze previste dall'art. 6 che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
- b) particolare gravità delle mancanze previste all'art. 6;
- c) arbitrario abbandono del servizio, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'abbandono del servizio, al disservizio determinato, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'ente, agli utenti o ai terzi;
- d) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori verso il pubblico, oppure nei confronti dei componenti della Direzione aziendale, degli altri dirigenti o dei dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro anche con utenti;
- e) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Azienda, o dei componenti della Direzione aziendale, degli altri dirigenti, dei dipendenti o di terzi salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 L. 300/1970 e s.m.i.⁶;
- f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
- g) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte del personale dipendente, ove non ricorrono le fattispecie considerate nell'art. 55 *sexies*, comma 3 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.⁷;
- h) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale;
- 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.

ART. 8 - SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE FINO AD UN MASSIMO DI 15 GIORNI

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 disciplinare precedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione, da parte dell'amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito

⁶L. n. 300/70, art. 1 (Libertà di opinione) - I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.

⁷d.lgs. n. 165/2001, art. 55-*sexies*, c. 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 di cui all'articolo 21 del presente decreto. Ogni amministrazione individua preventivamente il titolare dell'azione disciplinare per le infrazioni di cui al presente comma commesse da soggetti responsabili dell'ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4.

contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni

ART. 9 - SOSPENSIONE DAL SERVIZIO FINO AD UN MASSIMO DI 3 MESI CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE, ANCHE DI RISULTATO

La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita, fino ad un massimo di 3 mesi in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento, ed altresì la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo di durata della sospensione, si applica nei seguenti casi:

a) art. 55 sexies, comma 3 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.:

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 di cui all'articolo 21 del presente decreto. Ogni amministrazione individua preventivamente il titolare dell'azione disciplinare per le infrazioni di cui al presente comma commesse da soggetti responsabili dell'ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4 ;

b) art. 55 septies, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.:

non cura da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora nonché del dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, dell'osservanza delle disposizioni dell'art. 55 septies⁸ (controlli sulle assenze) del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche. Si applicano al riguardo anche le disposizioni dell'art. 21 del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

ART. 10 - SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DA UN MINIMO DI 3 GIORNI FINO AD UN MASSIMO DI 3 MESI

Ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare, la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi, in proporzione all'entità del risarcimento è irrogata nel caso di cui all' art. 55 sexies, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001 come di seguito specificato:

la condanna dell'Azienda al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del dirigente dipendente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da:

- norme legislative o regolamentari,
- dal contratto collettivo o individuale,
- da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza
- dai codici di comportamento di cui all'articolo 54 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

⁸ Si veda la precedente nota n. 4

ART. 11 - SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DA UN MINIMO DI 11 GIORNI FINO AD UN MASSIMO DI 6 MESI

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

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste agli artt. 6, 7,8, 9, 10, quando sia stata comminata la sanzione massima, oppure quando le mancanze previste dai medesimi articoli presentino caratteri di particolare gravità;
- b) assenza ingiustificata dal servizio fino a 3 giorni anche non continuativi nell'arco di un biennio o comunque fino a sette giorni nel corso degli ultimi 10 anni;
- c) occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza dell'azienda o ad essa affidati;
- d) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- e) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona.
- f) alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro con utenti, dipendenti o terzi;
- g) reiterato mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale;
- h) comportamenti omissivi o mancato rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente, nell'arco delle ventiquattro ore, nell'ambito delle funzioni assegnate e nel rispetto della normativa contrattuale vigente;
- i) reiterato comportamento negligente od omissivo nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche, da cui sia derivato un danno per l'azienda o per i terzi;
- j) inosservanza degli obblighi, ascrivibili al Dirigente in merito alla certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia;
- k) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia comunque derivato grave danno all'Azienda, agli utenti o terzi salvo quanto previsto dall'art. 10.

ART. 12 – COLLOCAMENTO IN DISPONIBILITA'

Fuori dai casi previsti dall'art. 10, il dipendente, 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 applica nei suoi confronti le disposizioni di cui all'art. 33, comma 8 e all'art. 34, commi 1, 2, 3 e 4 del D. Lgs. 30/03/2001 n. 165 e s.m.i.. Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento. Durante il periodo nel quale è collocato in disponibilità, il lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.

ART. 13 - PROVVEDIMENTI CORRELATI AI CASI DI SOSPENSIONE DISCIPLINARE DAL SERVIZIO

Nei casi di sospensione di cui ai precedenti articoli 8, 9, 10 e 11 l'Azienda, in relazione a documentate esigenze organizzative e funzionali dirette a garantire la continuità assistenziale, può differire, per un massimo di 30 giorni, rispetto alla conclusione del procedimento disciplinare, la data di esecuzione della sanzione.

In relazione alla specificità della funzione medica, professionale, tecnica ed amministrativa anche con riferimento alla garanzia della continuità assistenziale, l'Azienda, con provvedimento motivato e previo consenso del dirigente, può trasformare la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in una sanzione pecuniaria corrispondente al numero dei giorni di sospensione dell'attività lavorativa, tenendo presente la retribuzione giornaliera di cui all'art. 26 dei CC.CC.NN.LL delle aree della dirigenza del S.S.N. del 10 febbraio 2004.

Tale clausola non si applica ai casi di sospensione previsti dai precedenti articoli 8 e 9.

La relativa trattenuta sulla retribuzione è introitata dal Bilancio dell'Azienda e destinata ad attività formative.

ART. 14 - LICENZIAMENTO DISCIPLINARE CON O SENZA PREAVVISO

- 1** Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, si applica la sanzione disciplinare del **licenziamento con preavviso** in caso di:
- a) 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'Azienda.
 - b) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;
 - c) gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento, ai sensi dell'articolo 54, comma 3 del D.Lgs 165/2001 e s.m.i.;
 - d) commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'articolo 55-sexies, comma 3 del D.Lgs 165/2001 e s.m.i.;
 - e) 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) 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'amministrazione di appartenenza, 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;
- g) inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia;
- h) recidiva plurima, in una delle mancanze previste dai precedenti articoli 6, 7, 8, 9 e 10, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio o, comunque, quando le mancanze di cui ai precedenti articoli si caratterizzano per una particolare gravità;
- i) 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;

2 La sanzione disciplinare del **licenziamento senza preavviso** in caso di:

- 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, secondo le disposizioni di cui all'art. 55 quinquies, c. 3, D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.⁹; il lavoratore è altresì 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 d'immagine di cui all'art.16 lettera c); 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;
- b) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;
- c) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;
- d) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro;
- e) gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 28 (Sospensione cautelare del dirigente in caso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 29 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale);
- f) condanna, anche non passata in giudicato, per i delitti di seguito elencati:

1. delitti già indicati nel D. Lgs. n. 235 del 31 dicembre 2012 agli

⁹d.lgs. n. 165/2001, art. 55-quinquies, c. 3: La sentenza definitiva di condanna o di applicazione della pena per il delitto di cui al comma 1 comporta, per il medico, la sanzione disciplinare della radiazione dall'albo ed altresì, se dipendente di una struttura sanitaria pubblica o se convenzionato con il servizio sanitario nazionale, il licenziamento per giusta causa o la decadenza dalla convenzione. Le medesime sanzioni disciplinari si applicano se il medico, in relazione all'assenza dal servizio, rilascia certificazioni che attestano dati clinici non direttamente constatati né oggettivamente documentati.

articoli sotto elencati:

- art. 10, comma 1, lett. a)¹⁰, lett. c)¹¹, limitatamente alla fattispecie di cui all'art. 316 del c.p., lett. d)¹², lett. e)¹³, lett. f)¹⁴
- art. 11, comma 1 lett. a) e all'art. 316 del c.p., lett.¹⁵, b)¹⁶, c)¹⁷;
 - 2. gravi delitti commessi in servizio;
 - 3. delitti previsti dall'art. 3, comma 1¹⁸ legge n. 97/2001 e s.m.i.;
- g) recidiva plurima di sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano anche forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;
- h) recidiva plurima in atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
- i) per gli atti e comportamenti non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, seppur estranei alla prestazione lavorativa, posti in essere anche nei confronti di terzo, di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2119¹⁹ (Recesso per giusta causa) del codice civile.

¹⁰ **d.lgs. n. 235/2012 art. 10, comma 1, lett. a):** coloro che hanno riportato condanna definitiva per il delitto previsto dall'articolo 416-bis (associazione di tipo mafioso) del codice penale o per il delitto di associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope di cui all'articolo 74 del testo unico approvato con D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309, o per un delitto di cui all'articolo 7 del citato testo unico, concernente la produzione o il traffico di dette sostanze, o per un delitto concernente la fabbricazione, l'importazione, l'esportazione, la vendita o cessione, nonché, nei casi in cui sia inflitta la pena della reclusione non inferiore ad un anno, il porto, il trasporto e la detenzione di armi, munizioni o materie esplosive, o per il delitto di favoreggiamento personale o reale commesso in relazione a taluno dei predetti reati;

¹¹ **d.lgs. n. 235/2012 art. 10, comma 1, lett. c):** coloro che hanno riportato condanna definitiva limitatamente all'art. 316 (peculato mediante profitto dell'errore altrui) del codice penale;

¹² **d.lgs. n. 235/2012 art. 10, comma 1, lett. d):** coloro che sono stati condannati con sentenza definitiva alla pena della reclusione complessivamente superiore a sei mesi per uno o più delitti commessi con abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti ad una pubblica funzione o a un pubblico servizio diversi da quelli indicati nella lettera c);

¹³ **d.lgs. n. 235/2012 art. 10, comma 1, lett. e):** coloro che sono stati condannati con sentenza definitiva ad una pena non inferiore a due anni di reclusione per delitto non colposo.

¹⁴ **d.lgs. n. 235/2012 art. 10, comma 1 lett. f):** coloro nei cui confronti il tribunale ha applicato, con provvedimento definitivo, una misura di prevenzione, in quanto indiziati di appartenere ad una delle associazioni di cui all'articolo 4, comma 1, lettera a) e b), del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159.

¹⁵ **d.lgs. n. 235/2012 art. 11, comma 1, lett. a):** coloro che hanno riportato una condanna non definitiva per uno dei delitti indicati all'articolo 10, comma 1, lettera a), b) o c);

¹⁶ **d.lgs. n. 235/2012 art. 11, comma 1, lett. b):** coloro che, con sentenza di primo grado, confermata in appello per la stessa imputazione, hanno riportato, dopo l'elezione o la nomina, una condanna ad una pena non inferiore a due anni di reclusione per un delitto non colposo;

¹⁷ **d.lgs. n. 235/2012 art. 11, comma 1, lett. 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.

¹⁸ **legge n. 97/2001, art. 3, comma 1:** Salva l'applicazione della sospensione dal servizio in conformità a quanto previsto dai rispettivi ordinamenti, quando nei confronti di un dipendente di amministrazioni o di enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica è disposto il giudizio per alcuni dei delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater e 320 del codice penale e dall'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383, l'amministrazione di appartenenza lo trasferisce ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza. L'amministrazione di appartenenza, in relazione alla propria organizzazione, può procedere al trasferimento di sede, o alla attribuzione di un incarico differente da quello già svolto dal dipendente, in presenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dipendente nell'ufficio in considerazione del discredito che l'amministrazione stessa può ricevere da tale permanenza.

¹⁹ **Art. 2119 (Recesso per giusta causa) c.c.:** Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede per giusta causa compete l'indennità indicata nel secondo comma dell'articolo precedente. Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda.

ART. 15 - ALTRE TIPOLOGIE DI INFRAZIONI NON ESPRESSAMENTE DISCIPLINATE

Le mancanze non espressamente previste negli articoli 6, 7, 8, 9, 10 e 11 (sanzionate con censura scritta, multa e sospensione) e 14 (licenziamento) sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui all'art. 5, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti di cui al precedente art. 3, nonché quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dagli articoli precedenti in materia.

ART. 16 - LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO PER FALSA ATTESTAZIONE DELLA PRESENZA IN SERVIZIO, ACCERTATA IN FLAGRANZA DI REATO

- a) Nel caso di cui all'art. 14 comma 2 lettera a), la falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, determina l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato. La sospensione è disposta dal responsabile della struttura in cui il dipendente lavora o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'Ufficio procedimenti disciplinari, con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro quarantotto ore dal momento in cui i suddetti soggetti ne sono venuti a conoscenza. La violazione di tale termine non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'inefficacia della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile
- b) Con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare di cui alla lettera a) si procede anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente dinanzi all'Ufficio procedimenti disciplinari. Il dipendente è convocato, per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno quindici giorni e può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato. Fino alla data dell'audizione, il dipendente convocato può inviare una memoria scritta o, in caso di grave, oggettivo e assoluto impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa per un periodo non superiore a cinque giorni. Il differimento del termine a difesa del dipendente può essere disposto solo una volta nel corso del procedimento. L'Ufficio conclude il procedimento entro trenta giorni dalla ricezione, da parte del dipendente, della contestazione dell'addebito. La violazione dei suddetti termini, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza 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 di 120 giorni per la conclusione del procedimento.
- c) Nei casi di cui alla lettera a) la denuncia al pubblico ministero e la segnalazione alla competente procura regionale della Corte dei conti avvengono entro quindici giorni dall'avvio del procedimento disciplinare. La Procura della Corte dei conti, quando ne ricorrono i presupposti, emette invito a dedurre per danno d'immagine entro tre mesi dalla conclusione della procedura di licenziamento. L'azione di responsabilità è esercitata, con le modalità e nei termini di cui all'articolo 5 del decreto-legge 15 novembre 1993, n. 453, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 gennaio 1994, n. 19, entro i centoventi giorni successivi alla denuncia, senza possibilità di proroga. L'ammontare del danno risarcibile è rimesso alla valutazione equitativa del giudice anche in relazione alla rilevanza del fatto per i mezzi di informazione e comunque l'eventuale condanna non può essere inferiore a sei mensilità dell'ultimo stipendio in godimento, oltre interessi e spese di giustizia.
- d) Nei casi di cui alla lettera a) per i dirigenti che abbiano acquisito conoscenza del fatto,

ovvero, negli enti privi di qualifica dirigenziale, per i responsabili di servizio competenti, 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 .

TITOLO SECONDO

DELL'AZIONE DISCIPLINARE

ART. 17 - UFFICIO PER I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

L'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, di cui all'art. 55 bis 4° comma del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e s.m.i., costituito con atto del Direttore Generale, svolge le seguenti funzioni:

- a) contestazione degli addebiti;
- b) istruzione del procedimento disciplinare;
- c) irrogazione di tutte le sanzioni disciplinari.

Il predetto Ufficio contesta l'addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, istruisce e conclude il procedimento secondo quanto previsto negli artt. da 19 a 22 del presente Regolamento.

Il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi ai sensi dell'art. 19 comma 2 del presente Regolamento, ovvero dal momento in cui l'Ufficio abbia altrimenti avuto piena conoscenza dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare, mentre la decorrenza del termine per la conclusione del procedimento parte dalla contestazione dell'addebito.

I verbali delle riunioni o delle sedute disciplinari sono sottoscritte da tutti i componenti presenti, mentre i provvedimenti finali (irrogazione, archiviazione o restituzione atti), sono sottoscritti da tutti i componenti dell'Ufficio.

Qualora nel corso dell'istruttoria del procedimento disciplinare, attivato secondo le modalità di cui sopra, l'Ufficio Disciplinare riscontri fatti di rilevanza disciplinare a carico di altro dipendente diverso da quello nei cui confronti pende il procedimento, procede direttamente all'attivazione del procedimento disciplinare nei confronti del soggetto così individuato.

Analogamente si procede qualora, in sede istruttoria, dovessero emergere ulteriori fatti a carico del dipendente nei confronti del quale si sta procedendo.

ART. 18 - RICUSAZIONE

Il componente dell'Ufficio Disciplinare può essere ricusato in presenza di una delle seguenti situazioni:

- a. se ha interesse nel procedimento o se il dipendente sottoposto a giudizio è debitore di lui, del coniuge o dei figli;
- b. se ha dato consiglio o ha manifestato il suo parere sull'oggetto del procedimento, nell'esercizio ovvero fuori dall'esercizio delle sue funzioni;
- c. se vi è una inimicizia grave fra lui od alcuni dei suoi prossimi congiunti, e il dipendente sottoposto a procedimento disciplinare;
- d. se qualcuno dei prossimi congiunti di lui o del coniuge è offeso dall'infrazione disciplinare o ne è l'autore.

La ricsuzione è proposta con dichiarazione notificata dal giudicabile all'Ufficio per i procedimenti disciplinari, dopo la convocazione a difesa o, comunque entro la prima seduta di comparizione avanti l'Ufficio.

Sull'istanza di ricsuzione dei componenti dell'Ufficio, decide l'Ufficio medesimo, sentito il ricsuto che non partecipa alla decisione.

I componenti dell'Ufficio ricsuabili o incompatibili nel procedimento hanno l'obbligo di astenersi dal partecipare a qualsiasi fase del procedimento disciplinare anche quando non sia stata proposta istanza di ricsuzione da parte di soggetti esterni all'Ufficio.

In tutti i casi di ricsuzione o incompatibilità, subentra il componente supplente.

Qualora la ricsuzione riguardi la metà dei componenti dell'Ufficio, sull'istanza si pronuncia il Direttore Generale.

TITOLO TERZO

DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

CAPO PRIMO

ART. 19 - ISTRUTTORIA PRELIMINARE E AVVIO DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

- 1 Il Direttore di Dipartimento, o il Direttore di struttura complessa, il Responsabile di struttura semplice Dipartimentale o di struttura in staff alla Direzione aziendale o il rispettivo sostituto individuato in base all'art. 18 CC.CC.NN.LL. 8/6/2000 della dirigenza tutta del S.S.N, quando ha notizia di fatti o comportamenti ascrivibili al Direttore/dirigente appartenente alla Struttura da lui diretta che possano configurarsi in responsabilità disciplinare, avvia la relativa istruttoria preliminare.
- 2 All'esito di detta istruttoria preventiva trasmette, entro il termine di 10 giorni, gli atti all'Ufficio Procedimenti Disciplinari per i provvedimenti di competenza dandone contestuale comunicazione all'interessato e, per conoscenza, alla Direzione Generale. Lo svolgimento del procedimento disciplinare è effettuato secondo quanto previsto dall'art. 20.

ART. 20 – AVVIO E ISTRUTTORIA DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

- 1 L'UPD **entro 30 giorni** dal ricevimento degli atti di cui al precedente art 19 , ovvero dalla data in cui abbia altrimenti acquisito la notizia dell'infrazione provvede:
 - a) alla **contestazione scritta** dell'addebito nei confronti del dirigente da sottoporre a procedimento disciplinare, inviata per conoscenza alla Direzione Generale. La contestazione dell'addebito deve essere specifica e tempestiva, nel rispetto dei termini temporali previsti dalla legge, nonché contenere l'esposizione chiara e puntuale dei fatti in concreto verificatisi, al fine di rendere edotto il dirigente degli elementi a lui addebitati e consentire allo stesso di esercitare il diritto alla difesa
 - b) alla contestuale **convocazione scritta** del dirigente per il contraddittorio a sua difesa con preavviso minimo di 20 giorni. In questa fase il dirigente può farsi assistere da un proprio procuratore e/o rappresentante sindacale a cui conferisca mandato. Entro il termine fissato, il dirigente convocato se non intende presentarsi può inviare una **memoria scritta** o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento.

- 3 L'UPD ai fini dell'attività istruttoria può acquisire dalle altre Amministrazioni Pubbliche, informazioni o documentazione rilevanti per la definizione del procedimento. L'attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento né la sospensione dei relativi termini.
- 4 Entro 5 giorni dall'audizione del dirigente può essere attivata, laddove vi siano i presupposti, la procedura di conciliazione, con sospensione del procedimento disciplinare in corso e con le modalità di cui al successivo art. 23.
- 5 L'UPD conclude il procedimento entro 120 giorni dalla data di contestazione dell'addebito disciplinare con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, fatta salva l'eventuale sospensione del procedimento di cui al successivo art. 29 del presente Regolamento. In caso di differimento per impedimento del dirigente il termine per la conclusione è prorogato in misura corrispondente.
- 6 La violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare previste dagli articoli da 55 a 55-quater del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., 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 del D.Lgs 165/2001, ripresi dall'art 16 del presente Codice Disciplinare, sono da considerarsi perentori il termine per la contestazione dell'addebito e il termine per la conclusione del procedimento

ART. 21 - COMUNICAZIONI

- 1 La comunicazione di contestazione dell'addebito al dirigente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dirigente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno.
- 2 Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, è consentita la comunicazione tra l'amministrazione ed i propri dipendenti tramite posta elettronica o altri strumenti informatici di comunicazione, ai sensi dell'articolo 47, comma 3, secondo periodo, del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, ovvero anche al numero di fax o altro indirizzo di posta elettronica, previamente comunicati dal dipendente o dal suo procuratore.

ART. 22 - ACCESSO AGLI ATTI DEL PROCEDIMENTO

Il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento, salvo quanto previsto dall'art 54 bis, comma 4 del D.Lgs. 165/2001, in tema di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti.

CAPO SECONDO

PROCEDURA CONCILIATIVA

ART. 23 - DETERMINAZIONE CONCORDATA DELLA SANZIONE

1 Presupposti

- 1.1 L'Ufficio 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.
- 1.2 Durante la procedura di conciliazione i termini del procedimento restano sospesi e riprendono il loro decorso in caso di conclusione con esito negativo.
- 1.3 La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al precedente punto 1.1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.

2 Procedura

- 2.1 L'autorità disciplinare competente o il dirigente può proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa.

Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare di cui all'art. 20 del presente Regolamento.

La proposta dell'autorità disciplinare o del dirigente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 20 del Regolamento.

- 2.2 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 sopra comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

- 2.3 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. 21 del presente Regolamento.

Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 20 del Regolamento.

La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

- 2.4 Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

- 2.5 Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dirigente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'Ufficio Procedimenti Disciplinari. Della sanzione viene data comunicazione all' Ufficio Procedimenti Disciplinari.
- 2.6 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. 20 del Regolamento.
- 2.7 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.

CAPO TERZO

DELLA CONCLUSIONE DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

ART. 24 - DEFINIZIONE DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

L'Ufficio per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, assume le seguenti determinazioni:

- a) ove ritenga non vi sia luogo a procedere disciplinarmente nei confronti del dipendente, dispongono l'archiviazione del procedimento, dandone comunicazione all'interessato, alla S.C. Amministrazione del Personale/Formazione e al Direttore della Struttura presso la quale il dipendente è assegnato;
- b) il provvedimento di irrogazione della sanzione viene comunicato al dipendente con espressa menzione della possibilità di impugnazione ai sensi dell'art. 26; copia della predetta comunicazione viene contestualmente inviata al superiore gerarchico del Dirigente ed alla S.C. Amministrazione del Personale/Formazione per la tenuta di un archivio delle sanzioni, per l'annotazione nel fascicolo personale del dipendente e la cura degli ulteriori provvedimenti conseguenti. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Il provvedimento di adozione della sanzione è sempre specificamente motivato.

Il Direttore Generale provvede a formalizzare la sanzione disciplinare del licenziamento con o senza preavviso con apposita deliberazione.



ART. 25 - CONCLUSIONE DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE IN CASO DI TRASFERIMENTO O DIMISSIONI DEL DIRIGENTE

Il procedimento disciplinare deve essere concluso anche in caso di trasferimento del dirigente presso altra Amministrazione Pubblica o in caso di dimissioni, con le precisazioni di cui all'art. 55 bis, rispettivamente commi 8 e 9 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. di seguito riportati:

- art. 55 bis, comma 8: 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 per i procedimenti disciplinari che abbia in carico gli atti provvede alla loro tempestiva trasmissione 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. 55 bis, comma 9: 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. 26 - IMPUGNAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI

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

TITOLO QUARTO

DELLA SOSPENSIONE CAUTELARE DEL DIRIGENTE

ART. 27 - SOSPENSIONE CAUTELARE DEL DIRIGENTE IN CASO DI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

- 1 L'Azienda, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente, può disporre la sospensione dal lavoro dello stesso dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la

corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento.

Tale periodo potrà essere prorogato a sessanta giorni nei casi di particolare gravità e complessità.

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

ART. 28 - SOSPENSIONE CAUTELARE DEL DIRIGENTE IN CASO DI PROCEDIMENTO PENALE

- 1 Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale o da provvedimenti giudiziari inibitori che impediscono la prestazione lavorativa, è obbligatoriamente sospeso dal servizio, con sospensione dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'Azienda non proceda direttamente ai sensi dell'art. 13 del presente Regolamento.
- 2 Il Dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione e con sospensione dell'incarico, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale, che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, secondo quanto previsto dall'art. 55 ter del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., salvo che l'Azienda non proceda direttamente ai sensi dell'art. 10 comma 2 CCNL della Dirigenza del SSN, sequenza contrattuale artt. 28 e 29, del 06/05/2010.
- 3 Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi già previsti nel D. Lgs. n. 235 del 2012 agli articoli che seguono:
 - art. 10, comma 1 lett. a), c) limitatamente all'art. 316 c.p. , lett. d) e) ed f)
 - art. 11, comma 1 lett. a), e all'art. 316 del c.p., lett., b), c);

così come esplicitati nel precedente art. 14 del presente Regolamento, al comma 2 nelle ipotesi di licenziamento senza preavviso.

E' fatta salva l'applicazione della sanzione del licenziamento senza preavviso di cui al precedente art. 14, comma 2, qualora l'Azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 29, comma 1 del presente Regolamento.

- 4 Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001 e s.m.i., trova applicazione la disciplina ivi stabilita.

Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1²⁰, della citata legge n. 97/2001 s.m.i..

E' fatta salva l'applicazione delle ipotesi di licenziamento senza preavviso di cui al precedente art. 14, comma 2 qualora l'Azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 29 del presente Regolamento .

- 5 Nei casi indicati ai commi precedenti si applica, comunque, quanto previsto dall'art. 55 ter del D.Lgs. n. 165/2001, comma 1. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'autorità procedente, nel

²⁰ **Art. 4, comma 1 della legge n. 97/2001:** Nel caso di condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, per alcuno dei delitti previsti dall'articolo 3, comma 1, i dipendenti indicati nello stesso articolo sono sospesi dal servizio.

procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1²¹ e 1 bis²² del codice di procedura penale.

- 6 Ove l'Azienda intenda procedere all'applicazione della sanzione del licenziamento senza preavviso di cui al precedente art. 14, comma 2 la sospensione del dirigente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare.

Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione del licenziamento senza preavviso di cui al citato art. 14, comma 2, l'Azienda ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'Azienda stessa.

In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale.

Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso, fino all'esito del procedimento penale, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso la possibilità di ripresa del procedimento disciplinare per cessazione di motivi che ne avevano determinato la sospensione, ai fini dell'applicabilità dell'art. 5 e ss. del presente Regolamento (Codice disciplinare).

- 7 Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, la retribuzione individuale di anzianità o il maturato economico annuo, ove spettante, e gli eventuali assegni familiari, qualora ne abbiano titolo.
- 8 Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni ai sensi dell'art. 31, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.
- 9 In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, quanto corrisposto al dirigente precedentemente sospeso viene conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 del presente articolo e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

²¹ **Art. 653, comma 1 del codice di procedura penale:** La sentenza penale irrevocabile di assoluzione ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento che il fatto non sussiste o non costituisce illecito penale ovvero che l'imputato non lo ha commesso.

²² **Art. 653, comma 1 bis del codice di procedura penale:** La sentenza penale irrevocabile di condanna ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento della sussistenza del fatto, della sua illiceità penale e all'affermazione che l'imputato lo ha commesso.

TITOLO QUINTO

PROCEDIMENTO DISCIPLINARE/PROCEDIMENTO PENALE

ART. 29 - RAPPORTO TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE

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 degli artt. 55 ter del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. e 70 del D.Lgs. n. 150/2009, come esplicitate agli artt. 32 e 33, unitamente all'art. 154 ter del D.Lgs. n. 271 del 28/07/1989 "Norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale" di seguito trascritto:

"La Cancelleria del Giudice che ha pronunciato sentenza penale nei confronti di un lavoratore dipendente di un'Amministrazione pubblica, ne comunica il dispositivo all'Amministrazione di appartenenza e, su richiesta di questa, trasmette copia integrale del provvedimento. La comunicazione e la trasmissione sono effettuate con modalità telematiche, ai sensi del D.Lgs. n. 82 del 7 marzo 2005 (Codice dell'Amministrazione digitale) entro 30 giorni dal deposito".

Nel caso di commissione in servizio di fatti illeciti di rilevanza penale l'amministrazione inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale.

Pertanto :

1. Il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale. A tali fini, la connessione con il procedimento penale ricorre qualora per il fatto addebitato al dipendente sia stata iniziata azione penale ai sensi dell'art. 405 CPP (richiesta di rinvio a giudizio ed altre fattispecie che comportano l'assunzione della qualità d'imputato) ovvero qualora il dipendente sia stato sottoposto a provvedimento restrittivo della libertà personale od ancora qualora risulti da atto formale la sottoposizione del dipendente stesso alla fase delle indagini preliminari.
2. Per le infrazioni per le quali è applicabile una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni, di cui agli articoli 8 e seguenti del presente Codice Disciplinare, l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale.
3. Fatto salvo quanto stabilito al successivo punto 6, 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. Resta in ogni caso salva la possibilità di adottare la sospensione o altri provvedimenti cautelari nei confronti del dipendente.
4. Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, 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.
5. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari 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.

6. Nelle fattispecie immediatamente precedenti, il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto, mediante rinnovo della contestazione dell'addebito, entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza, da parte della cancelleria del giudice, all'amministrazione di appartenenza del dipendente, ovvero dal ricevimento dell'istanza di riapertura. Il procedimento si svolge secondo quanto previsto nell'articolo 55-bis del D.Lgs 165/2001 con integrale nuova decorrenza dei termini ivi previsti per la conclusione dello stesso. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'ufficio procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 e 1-bis, del codice di procedura penale. Ai sensi dell'art. 445 c. 1 CPP, come modificato dall'art. 2 della citata L. 97/2001, la medesima efficacia di giudicato ricorre anche nei casi di sentenze di applicazione della pena su richiesta delle parti (cd patteggiamento).

ART. 30 - RIAPERTURA DI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE CONCLUSO

- 1 Di norma, in pendenza di giudizio penale, il procedimento disciplinare prosegue ed è concluso.
- 2 In ogni caso non è ammessa la sospensione del procedimento per le infrazioni di minore gravità (censura, multa e sospensione fino a dieci giorni).
- 3 Il procedimento disciplinare è riaperto sulle risultanze del procedimento penale come segue:

1. per sentenza penale irrevocabile di assoluzione:

1.1 Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, l'autorità competente che ha irrogato la sanzione, 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.

1.2. Licenziamento disciplinare senza preavviso e sopraggiunta sentenza penale di assoluzione:

Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento senza preavviso, e, successivamente, il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il fatto addebitato "non sussiste" o "non costituisce illecito penale" o che "l'imputato non l'ha commesso", ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi dell'art. 55-ter, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., 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: dalla data di riammissione il dirigente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, nonché della retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o al convivente superstite e ai figli;
- 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 delle sentenze di condanna divenute irrevocabili.

1.3 Licenziamento disciplinare senza preavviso e sentenza penale di assoluzione i cui fatti accertati non coincidano con quelli oggetto del procedimento disciplinare:

Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento disciplinare senza preavviso, 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 con tempi e modalità di cui al successivo comma 4.

2. per sentenza penale irrevocabile di condanna

Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'autorità competente riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale.

Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa.

4 Tempi e modalità di riapertura del procedimento disciplinare:

Il procedimento disciplinare è riaperto entro sessanta giorni:

- a) dalla comunicazione della sentenza all'Azienda ai sensi dell'art. 29 (in caso di sentenza penale di condanna)
- b) ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura (in caso di sentenza penale di assoluzione), da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale

ed è concluso entro 120 giorni dalla riapertura.

La riapertura avviene mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell'autorità disciplinare competente ed il procedimento prosegue secondo quanto previsto negli artt. 19 e ssgg. del presente Regolamento.

Ai fini delle determinazioni conclusive, l'autorità procedente, nel procedimento disciplinare riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 e 1bis del codice di procedura penale.²³

ART. 31 - RIPRESA DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE SOSPESO

- 1** Per le infrazioni di maggiore gravità (sospensione superiore a 10 giorni, licenziamento con o senza preavviso), l'Ufficio competente, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, salva la possibilità di adottare la sospensione o altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente.
- 2** Il procedimento disciplinare è ripreso sulle risultanze del procedimento penale come segue:

²³ Si vedano le precedenti note n. 21 e 22

a) PER SENTENZA PENALE IRREVOCABILE DI ASSOLUZIONE I CUI FATTI ACCERTATI COINCIDANO CON QUELLI OGGETTO DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Nel caso del procedimento disciplinare sospeso ai sensi del precedente comma 1, 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", l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni del successivo comma 3, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1, del codice di procedura penale²⁴.

b) PER SENTENZA PENALE IRREVOCABILE DI ASSOLUZIONE I CUI FATTI ACCERTATI NON COINCIDANO CON QUELLI OGGETTO DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

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 nel successivo comma 3.

- 3** Il procedimento disciplinare è ripreso entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'Azienda ai sensi del precedente comma 1 ed è concluso entro centoventi giorni dalla ripresa.

La ripresa avviene mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell'autorità disciplinare competente ed il procedimento prosegue secondo quanto previsto agli articoli 19 e ss. del presente Regolamento. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'autorità procedente, nel procedimento disciplinare ripreso, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 ed 1-bis, del codice di procedura penale.²⁵

ART. 32 - NORME FINALI

- 1** I procedimenti disciplinari in corso alla data di entrata in vigore del presente Codice Disciplinare, vanno portati a termine secondo le procedure vigenti alla data del loro inizio.

Alle infrazioni disciplinari accertate ai sensi del comma 1, si applicano le sanzioni previste dal presente Codice, qualora più favorevoli, in luogo di quelle previste dal precedente.

- 2** Il presente Codice Disciplinare si applica dal giorno successivo all'approvazione dello stesso:
- a) è data massima pubblicità mediante affissione ufficiale all'albo dell'Azienda e mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Azienda, equivalente a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro;
 - b) è disposta, a fini conoscitivi, l'affissione in luoghi accessibili a tutti i dipendenti, nonché nell'apposita sezione intranet dell'AOU Città della Salute e della Scienza di Torino.

²⁴ Si veda la precedente nota n. 21

²⁵ Si vedano le precedenti note n. 21 e 22