

IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE

ORIGINALE



REGIONE LAZIO

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE		N° <b>32</b>	DEL :	12 GEN. 2018
STRUTTURA PROPONENTE: DIREZIONE GENERALE				
OGGETTO: APPROVAZIONE DEI REGOLAMENTI DISCIPLINARI PER IL PERSONALE DELL'AREA DIRIGENZIALE E DEL COMPARTO				
TOZZI STEFANIA  L'Estensore				
Parere del Direttore Amministrativo :		Drssa Maria Luisa Velardi		
<input checked="" type="checkbox"/> FAVOREVOLE  Firma		<input type="checkbox"/> NON FAVOREVOLE (con motivazioni allegate al presente atto) Data <u>12-01-2018</u>		
Parere del Direttore Sanitario :		Drssa Antonella Proietti		
<input checked="" type="checkbox"/> FAVOREVOLE  Firma		<input type="checkbox"/> NON FAVOREVOLE (con motivazioni allegate al presente atto) Data <u>12/01/2018</u>		
Il funzionario addetto al controllo di budget con la sottoscrizione del presente atto, attesta che lo stesso non comporta scostamenti sfavorevoli rispetto al budget economico.				
Voce del conto economico su cui si imputa la spesa :		 Firma Data <u>12/01/2018</u>		
Visto del Funzionario addetto al controllo di budget :		U.O.C. ATTIVITÀ DI CONTROLLO E PROGRAMMARE CO.G. - U.O.C. ATTIVITÀ DI CONTROLLO E PROGRAMMARE U.O.C. ATTIVITÀ DI CONTROLLO E PROGRAMMARE U.O.C. ATTIVITÀ DI CONTROLLO E PROGRAMMARE Il DIRETTORE P.S. Alessandra Minopoli		
Il Dirigente sottoscrivendo il presente provvedimento, attesta che lo stesso, a seguito dell'istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza è totalmente legittimo, ai sensi dell'art. 1 della L. n° 20/1994 e ss.mm.ii, assumendone di conseguenza la relativa responsabilità, ex art. 4, comma 2, l. 165/2001, nonché garantendo l'osservanza dei criteri di economicità, di efficacia di pubblicità, di imparzialità e trasparenza di cui all'art. 1, comma 1°, l. n° 241/1990, come modificato dalla l. n° 15/2005.				
Responsabile del procedimento :		ASL VITERBO U.O.C. Affari Generali e Relazioni Esterne Il Direttore Drssa Annunziata Minopoli		
Data _____		Firma _____		
Il Dirigente :		Firma _____		
Data _____		Firma _____		
Atto Soggetto al controllo della Corte dei Conti				



**OGGETTO: APPROVAZIONE DEI REGOLAMENTI DISCIPLINARI PER IL PERSONALE DELL'AREA DIRIGENZIALE E DEL COMPARTO.**

### **IL DIRETTORE GENERALE**

- RICHIAMATA** la deliberazione n. 329 del 3.3.2016 con la quale veniva approvato e adottato il Regolamento Disciplinare per le Aree Dirigenziali e il Regolamento Disciplinare per il personale del Comparto in sostituzione di tutti i Regolamenti disciplinari precedentemente adottati;
- VISTI** il D.Lgs. n.116 del 20 giugno 2016, recante " Modifiche all'articolo 55-quater del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera s), della legge 7 agosto 2015, n.124, in materia di licenziamento disciplinare";
- il D.Lgs.n.75 del 25 maggio 2017, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, ai sensi degli articoli 16, commi 1 lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17 commi 1, lettere a), c), e), f), g), h), l), m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n.124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche", Capo VII, ove viene prescritto che la comminatoria della sanzione disciplinare del rimprovero verbale compete al Responsabile della Struttura di appartenenza del dipendente, mentre tutte le sanzioni piu' gravi del rimprovero verbale debbono essere comminate dall'UPD, come previsto dall'organizzazione e dalla regolamentazione aziendale;
- il D.Lgs. n.118 del 20 luglio 2017, recante "Disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 20 giugno 2016, n.116, recante modifiche all'articolo 55-quater del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera s), della legge 7 agosto 2015, n.124, in materia di licenziamento disciplinare";
- CONSIDERATO** che alla luce delle suddette normative si rende necessario apportare le dovute modifiche ai Regolamenti sopra richiamati;
- CONSIDERATO** che i riformulati Regolamenti disciplinari in argomento sono stati trasmessi per informativa preventiva alle OO.SS. delle Aree Dirigenziali e del Comparto in data 14.12.2017;
- ATTESTATO** che il presente provvedimento nella forma e nella sostanza è totalmente legittimo, utile e proficuo per il servizio pubblico, ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art. 1 della L. n° 20/1994 e ss.mm.ii. nonché alla stregua dei criteri di economicità, di efficacia di pubblicità, di imparzialità e trasparenza di cui all'art. 1, comma 1°, L. n° 241/1990, come specificato dalla L. n° 15/2005;
- ATTESTATO** che il presente provvedimento è stato predisposto nel pieno rispetto delle indicazioni e dei vincoli stabiliti dai decreti del Commissario ad Acta per la realizzazione del Piano di Rientro dal disavanzo del settore sanitario della Regione Lazio;

Con il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario;

## DELIBERA

Per i motivi espressi nella premessa e che qui si intendono integralmente richiamati:

- di approvare e adottare il Regolamento Disciplinare per il personale afferente le Aree Dirigenziali e il Regolamento Disciplinare per il personale afferente il Comparto, allegati al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso;
- di stabilire che i Regolamenti adottati con il presente provvedimento sostituiscono i Regolamenti precedenti di cui alla deliberazione n.329 del 03.03.2016;
- di pubblicare i richiamati Regolamenti sul sito istituzionale dell'Azienda, nell'apposita sezione di "Amministrazione Trasparente";
- di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile.

La presente deliberazione sarà pubblicata all'Albo dell'Azienda nei modi previsti dall'art. 31 della Legge Regionale del Lazio n.45/96

Il Direttore Amministrativo  
(Dott.ssa Maria Luisa Velardi)

Il Direttore Generale  
(Dott.ssa Daniela Donetti)

Il Direttore Sanitario  
(Dott.ssa Antonella Proietti)



SISTEMA SANITARIO REGIONALE

ASL  
VITERBO



REGIONE  
LAZIO

# **Azienda Sanitaria Locale di Viterbo**

**REGOLAMENTO DI DISCIPLINA PER IL  
PERSONALE CON QUALIFICA  
DIRIGENZIALE**

## INDICE

Norme di Richiamo

ART.1-Area di applicazione e destinatari

ART. 2 – Obblighi del dirigente

ART. 3 – Responsabilità disciplinare

ART. 4 - Criteri generali relativi alla tipologia ed entità delle sanzioni

ART. 5 - Censura scritta e multa da € 200 a € 500

ART. 6 - Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15giorni

ART. 7 - Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 mesi con mancata attribuzione della retribuzione di risultato

ART. 8 - Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi

ART. 9 - Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 6 mesi

ART.10 - Disposizioni comuni ai casi di sospensione dal servizio

ART. 11- Licenziamento con preavviso

ART. 12 - Licenziamento senza preavviso

ART. 13 – Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'Amministrazione e Limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare

ART. 14 - False attestazioni o certificazioni

ART. 15 - Procedimento accelerato previsto dall'art. 55-quater comma 3-bis e 3-ter

ART. 16 - Titolarità del potere disciplinare

ART. 17 - Procedimento disciplinare di competenza del dirigente responsabile della struttura

ART. 18 - Procedimento disciplinare innanzi all'U.P.D.

ART. 19 – Comunicazioni al Dirigente

ART. 20 - Trasferimento o dimissioni del dirigente

ART. 21 - U.P.D.- Composizione e funzionamento

ART. 22 - Astensione e Ricusazione

ART. 23- Consulente Tecnico

ART. 24 - Decadenza

ART. 25 - Rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale

ART. 26 - Sospensione cautelare del dirigente sottoposto a procedimento penale

ART. 27- Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

ART. 28 - Determinazione concordata della sanzione

ART. 29 - La reintegrazione del dipendente illegittimamente licenziato

ART. 30 - L'indennità sostitutiva della reintegrazione

ART. 31 - Impugnazione sanzioni disciplinari

ART. 32 - Disposizioni per gli specialisti

ART. 33 – Segnalazione all'ordine professionale

ART. 34 - Norma transitoria

ART. 35 - Norma di chiusura

## NORME DI RICHIAMO

La materia disciplinare nel pubblico impiego è regolata dal D.Lgs n. 165/2001, come modificato da ultimo, dal D.Lgs n. 116 del 20 giugno 2016, dal D.Lgs. n 75 del 25 maggio 2017 e dal D.Lgs. n. 118 del 20 luglio 2017, nonché dai contratti collettivi Nazionali di Lavoro. Gli artt. 55 e segg. del D.Lgs n. 165/2001 e ss.mm.ii. dettano disposizioni in materia disciplinare per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni e costituiscono norme imperative, cui non è possibile derogare.

In ogni caso resta ferma la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile, nei rapporti di lavoro con le pubbliche amministrazioni e, fatte salve le sopra richiamate specifiche disposizioni del D.Lgs n. 165/2001, la definizione della tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni ad opera dei contratti collettivi.

### ART. 1

#### AREA DI APPLICAZIONE E DESTINATARI

Il presente Regolamento, redatto secondo le vigenti disposizioni legislative e contrattuali, individua criteri, modalità e termini per lo svolgimento dei procedimenti disciplinari nei confronti del personale dirigente, con rapporto di lavoro a tempo sia indeterminato che determinato, anche in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenente alle Aree Contrattuali della Dirigenza Area III S.P.T.A. (Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa) e della Dirigenza Area IV – Medico –Veterinaria dipendente dell'ASL di Viterbo ed è volto a garantire una corretta, trasparente e uniforme gestione dei suddetti procedimenti. Il personale è tenuto, nello svolgimento delle proprie mansioni, ad osservare una condotta conforme alle previsioni della CCNL vigente, del Codice di comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni (DPR n. 62 del 16 aprile 2013), del Codice di Comportamento per i dipendenti della ASL di Viterbo, nonché del D.Lgs n. 165/2001 e ss.mm.ii.

La violazione degli obblighi di cui sopra comportano l'applicazione di sanzioni la cui entità viene determinata in base ai principi di obbligatorietà, gradualità, proporzionalità, secondo quanto previsto dal Codice disciplinare e in base alle vigenti disposizioni in materia.

### ART. 2

#### OBBLIGHI DEL DIRIGENTE

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, allegato ai CC.NN.LL. del 3.11.2005, di cui si impegna a osservare tutte le disposizioni, del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici approvato con D.P.R. n. 62/2013, nonché del Codice di comportamento adottato dalla Azienda ai sensi dell'art. 54 comma 5 del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.

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 unita formata 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 della normativa contrattuale vigente;
- j) assicurare la massima diligenza nella compilazione e tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;
- k) rispettare le norme di legge, contrattuali ed aziendali in materia di espletamento dell'attività libero professionale;
- l) rispettare le leggi vigenti in materia di attestazione di malattia e di certificazione per l'assenza per malattia;
- m) assolvere diligentemente e prontamente agli obblighi a lui ascrivibili in merito alla certificazione delle assenze per malattia;

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 e ss.mm.ii. anche con riferimento all' Art. 1 comma 60 e segg. della Legge 662/1996.

## ART. 3

### RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

La responsabilità disciplinare del dirigente pubblico si configura in caso di violazione delle seguenti norme:

- Art. 55 e segg. del D.Lgs. n.165/2001 e ss.mm.ii.;
- Disposizioni contenute nei vigenti CC.NN.LL.: *c.d. Codice disciplinare*;
- D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, art. 54 decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165", come recepito nel Codice di comportamento aziendale;
- Altre disposizioni di legge, ad es. norme in materia di incompatibilità

La violazione degli obblighi contrattuali da parte dei dirigenti dell'Area Medico-Veterinaria e dell'Area Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa (SPTA) comporta, secondo la gravità dell'infrazione e previo procedimento disciplinare, l'applicazione delle seguenti sanzioni, disciplinate nell'art. 8 dei rispettivi CC.NN.LL. 06/05/2010, integrativi dei CC.NN.LL. del 17/10/2008:

- censura scritta;
- multa da € 200,00 a € 500,00;
- sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni;
- sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 mesi, con la mancata attribuzione della retribuzione di risultato;
- sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni ad un massimo di 3 mesi;
- sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Le sanzioni previste per le varie tipologie di infrazione, individuate dai sopra citati CC.NN.LL., sono applicate secondo i principi e i criteri definiti dagli stessi contratti, nel rispetto di quanto previsto dall'art.55 e seguenti del D.Lgs 165/2001 e ss.mm.ii., con particolare riferimento alla regolamentazione del procedimento disciplinare.

L'irrogazione della sanzione:

- ✓ deve basarsi su elementi certi ed obiettivi;
- ✓ deve essere tempestivamente comunicata al dirigente;
- ✓ al fine di garantire la certezza delle situazioni giuridiche, non può essere applicata una sanzione di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal C.C.N.L.

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

Restano ferme le altre fattispecie di responsabilità civile, penale, amministrative e contabile di cui all'art. 55 del D.Lgs. n.165/2001 e ss.mm.ii.

La pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Ente del Regolamento Disciplinare, recante l'indicazione delle infrazioni disciplinari e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.

#### ART. 4

##### CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA TIPOLOGIA ED ENTITA' DELLE SANZIONI

Al fine di rispettare i principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza sono fissati i seguenti criteri generali relativi al tipo e all'entità di ciascuna delle sanzioni:

- l'intenzionalità del comportamento;
- il grado di negligenza dimostrata, tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento;
- la rilevanza dell'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;
- l'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, già sanzionate nel biennio di riferimento, cioè entro i due anni con decorrenza di questi dalla data formale dell'irrogazione della sanzione e relativa comunicazione al dirigente, con sanzioni diverse dal licenziamento, comporta una sanzione di maggiore gravità rispetto a quella ipoteticamente applicabile.

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. 5

##### CENSURA SCRITTA E MULTA DA €200 A €500

La sanzione disciplinare dal minimo della censura scritta fino alla multa da € 200,00 a € 500,00, ai sensi dell'art. 8, comma 4, dei rispettivi CC.CC.NN.LL. 06/05/10, si applica per:

- a) inosservanza della normativa contrattuale e legislativa vigente, nonché delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, 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 e ss.mm.ii. (ovvero *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*, nel qual caso la sanzione applicabile è il licenziamento);
- b) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza verso i componenti della direzione, 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'Ente 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) 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 previsto dal Codice di Comportamento Aziendale;
- 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 L. n. 241/1990 e ss.mm.ii., anche se non ne sia derivato danno all'Azienda.

**L'importo delle multe viene introitato nel bilancio dell'Ente ed è destinato alle attività per la prevenzione al rischio clinico.**

#### ART. 6

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

La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato, fino ad un massimo di 15 giorni, ai sensi dell'art. 8, comma 5, dei CC.NN.LL. 06/05/2010, si applica nel caso previsto dall'art. 55 bis, comma 7, del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii, quando il dirigente, appartenente alla stessa o a una diversa amministrazione pubblica dell'incoltato, che, pur 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.

#### ART. 7

##### SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE FINO AD UN MASSIMO 3 MESI CON MANCATA ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

La sanzione disciplinare della 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, ai sensi dell'art. 8, comma 6, dei CC.NN.LL. 06/05/10, salva la maggiore sanzione del licenziamento prevista nei casi di cui all'art. 55-quater, comma 1, lettera f.ter, comma 3-quinquies, si applica nei due seguenti casi, rispettivamente previsti dall'art. 55 *sexies*, comma 3 e dall'art. 55 *septies*, comma 6 del D.lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.:

- quando, per omissione o ritardo, da parte del dirigente, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa la segnalazione di cui all'art. 55 bis, comma 4 o per

valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, sia derivato il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare

- quando il dirigente ometta di effettuare il dovuto controllo sulle assenze dei dipendenti allo stesso assegnati, al fine di prevenire e contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche.

#### ART. 8

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

La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio, con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi, ai sensi dell'art. 8, comma 7, dei CC.CC.NN.LL. 06/05/10, si applica nel seguente caso previsto dall'art. 55 *sexies*, comma 1, del D.lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.:

- quando l'Azienda venga condannata al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del dirigente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti della stessa Azienda di appartenenza o dai codici di comportamento aziendale e generale di cui all'art. 54 del D.Lgs. n.165/2001 e ss.mm.ii., salvo che non ricorrano i presupposti per l'applicazione di una piu' grave sanzione disciplinare.

Fuori dei casi sopra previsti, il dirigente, quando cagiona grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale, accertate dall'Azienda ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale, è sottoposto a procedimento disciplinare per accertare tale responsabilità e si applica l'art. 55-*sexies*, comma 2, del D.Lgs. n.165/2001 e ss.mm.ii.

#### ART. 9

##### SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DA UN MINIMO DI 3 GIORNI FINO AD UN MASSIMO DI 6 MESI

La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio, con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 6 mesi, ai sensi dell'art. 8, comma 8, dei CC.NN.LL. 06/05/10, si applica nei seguenti casi:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nei precedenti articoli 6, 7, 8 e 9 oppure quando le stesse mancanze si caratterizzano per una particolare gravità;
- b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico oppure nei confronti dell'Ente o dei componenti della direzione, degli altri dirigenti o dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- c) manifestazioni offensive nei confronti dell'Ente o dei componenti della direzione, degli altri dirigenti, dei dipendenti o di terzi, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della L. n. 300/70;

- d) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte del personale dipendente, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55 *sexies*, comma 3, del D.Lgs. 165/2001 (ovvero il caso in cui si verifichi il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, per omissione o ritardo, da parte del dirigente, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa la segnalazione di cui all'art. 55-bis, comma 4, o per valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, salva la maggiore sanzione del licenziamento prevista nei casi di cui all'art.55-quater, comma 1, lettera f-ter, comma 3-quinques. 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'art. 21 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 e ss.mm.ii., (ovvero 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 ingiustificato, entro il termine fissato dall'amministrazione) assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dirigente, agli eventuali danni causati all'azienda, agli utenti o ai terzi;
- f) occultamento da parte del dirigente di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Azienda 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'Ente 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 dall'art. 8;
- l) atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori nei confronti di dirigenti o altri dipendenti.
- m) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.

## ART. 10

### DISPOSIZIONI COMUNI AI CASI DI SOSPENSIONE DAL SERVIZIO

In tutti i casi di sospensione di cui agli articoli precedenti, l'Azienda può:

- **differire**, per un massimo di 30 giorni, rispetto alla conclusione del procedimento disciplinare, la data di esecuzione della sanzione, per documentate esigenze organizzative e funzionali, dirette a garantire la continuità assistenziale.
- **trasformare**, con provvedimento motivato e previo consenso del dirigente, 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.NN.LL. del 10 febbraio 2004. Ciò in considerazione della specificità della

funzione medica e della funzione sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa, anche con riferimento alla garanzia della continuità assistenziale.

**La relativa trattenuta sulla retribuzione è introitata dal bilancio dell'Azienda.**

Tale facoltà non si applica ai casi di sospensione previsti dagli artt. 55 *bis*, comma 7, (rifiuto della collaborazione richiesta dall'ufficio disciplinare precedente), 55 *sexies*, comma 3, (mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo degli atti del procedimento disciplinare) e 55 *septies*, comma 6 (mancato controllo delle assenze per malattia dei propri dipendenti), del D.lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.

**ART. 11**

**LICENZIAMENTO CON PREAVVISO**

Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione del licenziamento con preavviso, ai sensi dell'art. 8, comma 11, dei CC.NN.LL. 06/05/2010, si applica nei seguenti casi:

- 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'Azienda per motivate esigenze di servizio;
- c) reiterazione dell'inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia;
- d) recidiva plurima in una delle mancanze punite con le sanzioni di cui sopra, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio o, comunque, quando le mancanze di cui ai commi precedenti si caratterizzano per una particolare gravità;
- e) 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 stessa.
- f) gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento, ai sensi dell'art. 54, comma 3;
- g) commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'art. 55-*sexies*, comma 3;
- h) 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;
- i) 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 valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'art.3, comma 5-bis, del D. Lgs.n. 150/2009.

## ART. 12

## LICENZIMENTO SENZA PREAVVISO

Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo. La sanzione del licenziamento senza preavviso, ai sensi dell'art. 8, comma 11, dei CC.NN.LL. 06/05/10, si applica nei seguenti casi:

- a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;
  - b) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;
  - c) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte 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) sentenza definitiva di condanna o di applicazione della pena per il delitto di falsa attestazione della propria presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o di giustificazione dell'assenza mediante una certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia. Ciò comporta per il medico convenzionato con il SSN, in luogo del licenziamento, 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;
- f) gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 26 (Sospensione cautelare del dirigente sottoposto a procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 25 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale);
  - g) condanna, anche non passata in giudicato, per:

- i delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lettera a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e nell'art. 59, comma 1, lettera a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lettera a) e all'art. 316 del codice penale, lettera b) e c), del D. Lgs. n. 267 del 2000 (ovvero peculato, corruzione, concussione e altri reati contro la P.A.) e ss.mm.ii.
- gravi delitti commessi in servizio;
- delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 97/2001 (ovvero peculato, concussione e altri reati contro la P.A.);

- d) 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;
- e) recidiva plurima in atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
- f) 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.

## ART. 13

**RESPONSABILITA' DISCIPLINARE PER CONDOTTE PREGIUDIZIEVOLI PER  
L'AMMINISTRAZIONE E LIMITAZIONE DELLA RESPONSABILITA' PER L'ESERCIZIO  
DELL'AZIONE DISCIPLINARE**

La condanna dell'Azienda al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del dirigente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'Azienda di appartenenza o dal Codice di comportamento, generale ed aziendale, di cui all'art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., comporta l'applicazione nei confronti del dirigente, ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di una piu' grave sanzione disciplinare, della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità del risarcimento.

Fuori dei casi previsti nel comma 1, il dirigente, quando cagiona danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertate dall'Azienda ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale è sottoposto a procedimento disciplinare per accertare tale responsabilità e si applica l'art 55 sexies, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001.

Il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa la segnalazione di cui all'art. 55-bis, comma 4, 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 ad un massimo di tre mesi, salva la maggiore sanzione del licenziamento prevista nei casi di cui all'art. 55-quater, comma 1, lettera f-ter), comma 3-quinquies. Tale condotta, per il personale con qualifica dirigenziale è valutata anche ai fini della responsabilità dirigenziale di cui all'art. 21 del D.Lgs. n.165/2001. In tal caso il procedimento sanzionatorio è di competenza dell'UPD.

## ART. 14

**FALSE ATTESTAZIONI O CERTIFICAZIONI**

1.Fermo quanto previsto dal codice penale, il dirigente 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.

2.Nei casi di cui al comma 1, il dirigente, 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 d'immagine di cui all'art.55-quater, comma 3-quater.

## ART. 15

**PROCEDIMENTO ACCELERATO PREVISTO DALL'ART. 55-QUATER  
COMMA 3-BIS E 3-TER**

Ai sensi del comma 3-bis dell'art. 55-quater del D.LGS. n.165/2001 e ss.mm.ii., nel caso di cui al comma 1, lettera a) di tale norma, 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 dirigente, 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 dirigente lavora o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'UPD, 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 contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dirigente dinanzi all'UPD. Il dirigente 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 dirigente 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 dirigente può essere disposto solo una volta nel corso del procedimento. L'Ufficio conclude il procedimento entro trenta giorni dalla ricezione, da parte del dirigente, della contestazione dell'addebito. La violazione dei suddetti termini, fatta salva l'eventuale responsabilità del dirigente 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 dirigente e non sia superato il termine per la conclusione del procedimento di cui all'art. 55-bis, comma 4 (120 giorni dalla contestazione degli addebiti). Nei casi di cui al 1 comma, lettera a) dell'art. 55-quater sopra richiamato, la denuncia al Pubblico Ministero e la segnalazione alla competente Procura regionale della Corte dei Conti avvengono entro 20 giorni dall'avvio del procedimento disciplinare. 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.

## ART. 16

**TITOLARITA' DEL POTERE DISCIPLINARE**

Il soggetto competente a promuovere il procedimento disciplinare e ad irrogare le sanzioni è il seguente:

- l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari (di seguito U.P.D.), che si attiva su espressa segnalazione del Responsabile della Struttura presso la quale lavora il dirigente e nelle ipotesi in cui lo stesso ha altrimenti acquisito la notizia dell'infrazione.

## ART.17

**PROCEDIMENTO DISCIPLINARE DI COMPETENZA DEL DIRIGENTE RESPONSABILE  
DELLA STRUTTURA**

Il Responsabile della Struttura sarà tenuto alla tempestiva segnalazione all'UPD, entro dieci giorni di cui all'art. 55-bis del D.Lgs.n. 165/2001 e ss.mm.ii., dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza, poiché gli attuali CC.NN.L.L della Dirigenza Area III S.P.T.A. (Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa) e della Dirigenza Area IV – Medico –Veterinaria non prevedono la sanzione del rimprovero verbale.

## ART.18

**PROCEDIMENTO DISCIPLINARE INNANZI ALL'U.P.D.**

Qualora l'U.P.D. riceva la notizia dell'infrazione dal Responsabile della struttura si applica la procedura di cui al presente articolo.

L'U.P.D., con immediatezza e comunque non oltre trenta giorni decorrenti dal ricevimento della predetta segnalazione, provvede alla contestazione scritta dell'addebito e convoca il dipendente per l'audizione in contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno venti giorni, comprensivi di sabato e di domenica con l'eventuale assistenza di un procuratore o di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Il dirigente, in caso di grave ed oggettivo impedimento, ferma la possibilità di depositare memorie scritte, può chiedere che l'audizione per l'esercizio della sua difesa sia differita, per una sola volta, prorogando il termine per la conclusione del procedimento in misura corrispondente. Salvo quanto previsto dall'art. 54-bis, comma 4, il dirigente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento. L'U.P.D., dopo eventuale ulteriore attività istruttoria, conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro centoventi giorni dalla contestazione dell'addebito. Il termine per la contestazione dell'addebito e il termine per la conclusione del procedimento sono da considerarsi perentori.

Per i casi di false attestazioni e di condotte punite con il licenziamento e accertate in flagranza del fatto, di cui all'art.55-quater, comma 3-bis, i termini di cui ai commi precedenti sono ridotti a 48 ore per la contestazione e a trenta giorni per la conclusione e comunque non oltre 120 giorni dalla contestazione dell'addebito.

Gli atti di avvio e conclusione del procedimento disciplinare, nonché l'eventuale provvedimento di sospensione cautelare del dirigente, sono comunicati dall'UPD, per via telematica, all'Ispettorato per la funzione pubblica, entro venti giorni dalla loro adozione. Al fine di tutelare la riservatezza del dirigente, il nominativo dello stesso è sostituito da un codice identificativo.

Qualora l'U.P.D. riceva la notizia dell'infrazione da parte di qualsiasi fonte, applica la medesima procedura, previa acquisizione della piena conoscenza del fatto

Il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti, trasmessi al soggetto procedente o dalla data nella quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione.

Stante l'obbligo del dirigente di accettare le comunicazioni datoriali, l'eventuale rifiuto di accettare la contestazione comporta che lo stesso sia andato a buon fine dalla data del rifiuto con verbalizzazione dell'evenienza.

Il provvedimento di irrogazione della sanzione deve essere adeguatamente motivato e notificato al dirigente e, per conoscenza, al Dirigente Responsabile della struttura di appartenenza.

## ART.19

### COMUNICAZIONI AL DIRIGENTE

Ogni comunicazione 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. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito è consentita la comunicazione tramite posta elettronica o altri strumenti informatici di comunicazione, ovvero anche al numero di fax di cui il dirigente o il suo procuratore abbia la disponibilità. Il dirigente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento. Tutti i provvedimenti di irrogazione di sanzioni disciplinari dell'UPD, ferma restando la loro immediata efficacia, vanno trasmessi al Direttore Generale per la formalizzazione dell'atto di recepimento.

## ART.20

### TRASFERIMENTO O DIMISSIONI 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 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.

La cessazione del rapporto di lavoro, per dimissioni, estingue il procedimento disciplinare salvo che per l'infrazione commessa sia prevista la sanzione del licenziamento o sia stata disposta la sospensione cautelare dal servizio. In tal caso il procedimento disciplinare ha egualmente corso secondo l'ordinaria procedura e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini gli effetti giuridici ed economici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

## ART.21

### U.P.D. COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.) è costituito da tre componenti effettivi, tra cui il Presidente e tre componenti supplenti, individuati dal Direttore Generale, nel rispetto del principio della pari opportunità, garantendo comunque la rappresentanza di tutte e due le aree di contrattazione, ovvero Dirigenza Medico-Veterinaria e Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa,

secondo criteri idonei a garantire l'indipendenza, l'imparzialità, l'integrità e la professionalità dell'ufficio stesso.

Di ogni seduta viene redatto apposito verbale.

L'U.P.D. decide a maggioranza ed a scrutinio palese. In caso di parità prevale il voto del Presidente.

I membri supplenti intervengono alle sedute, solo in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari.

Valgono, per i componenti dell' U.P.D., le facoltà di astensione e ricusazione di cui al successivo articolo, fermo restando che l'aver attivato l'azione disciplinare comporta l'obbligo di astensione.

L'U.P.D., in presenza di fatti segnalati che esulano dalla stretta sfera di competenza giuridico-amministrativa, è tenuto ad avvalersi dei consulenti tecnici di riferimento, di cui all'articolo 23.

L'U.P.D. dura in carica tre anni.

I componenti dell'U.P.D. possono dimettersi dall'incarico prima della scadenza naturale, con comunicazione da inoltrare al Presidente dell'U.P.D. ed al Direttore Generale. Le dimissioni accettate hanno effetto a partire dalla nomina del nuovo componente designato dal Direttore Generale.

Una volta investito del procedimento, l'U.P.D. rimane competente fino alla definizione dello stesso, anche oltre il termine di scadenza dell'organo.

L'U.P.D. opera nel rispetto della normativa contrattuale ed assume, in totale autonomia, ogni decisione finalizzata all'adozione del provvedimento finale.

L'U.P.D. opera validamente solo con l'intervento di tutti i componenti nella sola fase decisoria, singoli incumbenti istruttori non richiedono la partecipazione di tutti i componenti.

In caso di dimissioni, morte o decadenza di uno dei membri, si provvede alla sostituzione entro 30 giorni. Tali impedimenti non interrompono la decorrenza del termine di conclusione del procedimento.

Per i procedimenti disciplinari di competenza del Dirigente Responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, l'U.P.D. assicura comunque attività di supporto e consulenza.

Il componente l'UPD decade di diritto dall'incarico, qualora venga egli stesso sottoposto a procedimento disciplinare o nel caso di cessazione del rapporto d'impiego.

## ART.22

### ASTENSIONE E RICUSAZIONE

Il componente dell'U.P.D. può essere ricusato dal dirigente sottoposto a procedimento disciplinare:

- a) se il dirigente è un parente o affine entro il secondo grado;
- b) se alcuno dei prossimi congiunti suoi o del coniuge è parte offesa dell'infrazione disciplinare;
- c) se esiste inimicizia grave tra lui o alcuno dei suoi prossimi congiunti e il dirigente sottoposto al procedimento;
- d) se ha interesse personale nel procedimento o se il dirigente è debitore o creditore di lui, del coniuge o dei figli;
- e) se ha dato consigli o ha manifestato il suo parere sull'oggetto del procedimento fuori dall'esercizio delle sue funzioni.

L'istanza di ricusazione è proposta dal dirigente al Presidente prima della convocazione a difesa o inserita nel verbale della stessa seduta.

Sull'istanza decide in via definitiva il Presidente, sentito il componente del collegio ricusato.

Qualora venga ricusato il Presidente, questi trasmette l'istanza con le proprie controdeduzioni al Direttore Generale, che decide in via definitiva.

Il provvedimento che respinge l'istanza di ricusazione può essere impugnato solo insieme al provvedimento che infligge la sanzione.

Il Presidente ed i membri del collegio hanno l'obbligo di astenersi, ai sensi del comma 1 del presente articolo, anche se non sia stata proposta istanza di ricusazione.

In tutti i casi di astensione e ricusazione subentra il componente supplente.

## ART. 23

### CONSULENTE TECNICO

Qualora durante la fase istruttoria si renda necessario acquisire dati e nozioni di carattere tecnico, l'U.P.D. nomina un consulente tecnico cui affida specifici incarichi, dandone avviso al dipendente interessato.

Il consulente tecnico viene scelto discrezionalmente, in relazione alle particolari capacità professionali richieste dal caso specifico.

Valgono per il consulente tecnico le norme relative all'astensione ed alla ricusazione dei componenti dell'U.P.D., di cui all'articolo 22.

L'istanza di ricusazione è proposta per iscritto al Presidente dell'Ufficio, che decide in via definitiva, sentito il consulente ricusato, entro 5 giorni dalla presentazione.

Il consulente tecnico esercita le stesse facoltà dei componenti l'U.P.D.

Il consulente, oltre a svolgere le particolari indagini affidategli, ha facoltà di assistere all'assunzione dei mezzi di prova e di porre domande ai testimoni ed ai terzi.

## ART. 24

### DECADENZA

Il componente l'U.P.D. decade di diritto dall'incarico nel caso di cessazione del rapporto d'impiego.

La Direzione Generale, qualora il componente dell'U.P.D. venga egli stesso sottoposto a procedimento disciplinare, può decidere di farlo decadere dalla carica, fermo restando l'incompatibilità nello specifico procedimento.

## ART.25

### RAPPORTI TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE

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

Per le infrazioni per le quali è applicabile una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni, l'UPD, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dirigente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale. Fatto salvo quanto previsto al successivo punto 2), il procedimento disciplinare sospeso può essere riattivato qualora l'Azienda giunga in possesso di elementi nuovi, sufficienti per concludere il procedimento, ivi incluso un provvedimento giurisdizionale non definitivo. Resta salva la possibilità di adottare la sospensione o altri provvedimenti cautelari nei confronti del dirigente.

Di seguito si riportano le diverse tipologie di rapporto che si può instaurare tra i due procedimenti, penale e disciplinare, contemplate dall'art. 55-ter del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.:

- 1) Procedimento disciplinare, non sospeso, concluso 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'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 modificare o confermare l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale;
- 2) Procedimento disciplinare concluso 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 comportala sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa;

In tutti i casi sopra indicati, il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto, con rinnovo della contestazione dell'addebito, entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza integrale all'amministrazione di appartenenza del dipendente, ovvero dal ricevimento dell'istanza di riapertura ed è concluso entro 120 giorni dalla ripresa o dalla riapertura. La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito ed il procedimento prosegue secondo l'ordinaria procedura.

Ai fini delle determinazioni conclusive, l'U.P.D., nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'art. 653, commi 1 ed 1-bis, del codice di procedura penale, che recita: "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. Il comma 1-bis: 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".

## ART.26

### SOSPENSIONE CAUTELARE DEL DIRIGENTE SOTTOPOSTO A PROCEDIMENTO PENALE

Il dirigente che sia 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 alla irrogazione della sanzione del licenziamento.

Cessato lo stato di restrizione della libertà personale, l'Azienda può prolungare il periodo di sospensione del dirigente dal servizio con sospensione dell'incarico sino alla sentenza definitiva alle medesime condizioni di cui al successivo capoverso.

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 nel successivo articolo.

Quanto premesso vale anche nel caso in cui l'U.P.D. abbia deciso di sospendere il procedimento disciplinare attivato sino al termine di quello penale; in tal caso resta salva la possibilità dell'Azienda di adottare la sospensione cautelare o altri strumenti cautelari nei confronti del dirigente.

Analogamente, la sospensione, facoltativa od obbligatoria, del dirigente non comporta l'automatica sospensione del procedimento disciplinare.

Resta fermo l'obbligo di sospensione del Dirigente in presenza dei casi già previsti dagli artt. 58, comma 1, lett.a), b), limitatamente all'art.316 del c.p., lett. c), d) ed e) e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58 comma 1, lett. a) e all'art. 316 del c.p., lett. b) e c), del D.Lgs. n. 267 del 2000 ed anche art. 3, comma 1, della L. n. 97/2001 fatta salva l'applicazione del licenziamento, qualora l'Azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del D.Lgs.n. 165/2001 e ss.mm.ii., nonché dell'articolo successivo del presente Regolamento.

Ove l'Azienda intenda procedere all'applicazione della sanzione del licenziamento senza preavviso, la sospensione cautelare del dirigente, ove disposta, conserva efficacia sino 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 comportino l'applicazione della sanzione del licenziamento senza preavviso, l'Azienda ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso, fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 55-ter del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., 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 della sanzione disciplinare.

Al dirigente sospeso dal servizio 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 gli assegni familiari, qualora ne abbia titolo.

Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato no 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 del successivo articolo, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

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, al dirigente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione, escluse le indennità o compensi per servizi e funzioni speciali o per prestazioni di carattere straordinario.

## ART.27

### SOSPENSIONE CAUTELARE IN CORSO DI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

L'Azienda qualora riscontri la necessità di espletare accertamenti sui fatti addebitati al dirigente, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente, può disporre la sospensione dal servizio dello stesso dirigente, per un periodo di tempo non superiore a 30 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 dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

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

## ART.28

### DETERMINAZIONE CONCORDATA DELLA SANZIONE

L'ufficio competente ed il dirigente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi nei 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

- non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede;
- non è soggetta ad impugnazione

L'ufficio 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:

La proposta dell'ufficio disciplinare 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. n. 165/2001 e ss.mm.ii.

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.

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

Se la proposta conciliativa:

- *ha esito positivo*: l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'ufficio disciplinare e dal dirigente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'ufficio disciplinare competente.
- *ha 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 l'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.29

## LA REINTEGRAZIONE DEL DIPENDENTE ILLEGITTIMAMENTE LICENZIATO

Il Direttore Generale, a domanda, reintegra in servizio il dirigente illegittimamente o ingiustificatamente licenziato, dalla data della sentenza che ne ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza, anche in soprannumero nel medesimo Ente, con il conferimento allo stesso di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento.

I dirigenti con incarico di struttura sono reintegrati in servizio con il medesimo incarico, ove disponibile, oppure con incarico, anche di natura professionale, di valore economico corrispondente a quello precedentemente ricoperto. Ai dirigenti spetta, inoltre, il trattamento economico che sarebbe stato corrisposto nel periodo di licenziamento, anche con riferimento alla retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento.

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 dalle vigenti disposizioni.

## ART.30

## L'INDENNITA' SOSTITUTIVA DELLA REINTEGRAZIONE

Il Direttore Generale o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, di cui sopra, 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 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 è ricompresa anche la retribuzione minima unificata già in godimento del dirigente al momento del licenziamento, con esclusione della variabile aziendale e di quella di risultato e delle altre indennità connesse all'incarico precedentemente ricoperto.

Il dirigente che accetta 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'Ente non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal dirigente cessato, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute.

Il dirigente che ha accettato l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla sentenza definitiva che ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza del licenziamento, può avvalersi della disciplina di cui all'art. 30 (Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse)

del D.lgs. n. 165 del 2001 e ss.mm.ii. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra Azienda, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato.

#### ART.31

##### IMPUGNAZIONE SANZIONI DISCIPLINARI

Sulle controversie in materia di sanzioni e procedimento disciplinare è competente il Giudice Ordinario.

#### ART.32

##### DISPOSIZIONI PER GLI SPECIALISTI

Per quanto riguarda gli Specialisti ambulatoriali interni, veterinari e altre professionalità sanitarie (biologi, chimici, psicologi) si applica l'art. 37 dell'Accordo Collettivo Nazionale del 17.12.2015 e il T.U. n.165/2001 e ss.mm.ii. Stante la materia tecnica la composizione dell'UPD è integrata da uno Specialista Ambulatoriale.

#### ART.33

##### SEGNALAZIONE ALL'ORDINE PROFESSIONALE

Le condotte vagliate in questo Regolamento consentono all'Amministrazione di segnalare i fatti particolarmente gravi al Consiglio dell'Ordine dei Medici di appartenenza per i successivi adempimenti di competenza.

#### ART.34

##### NORMA TRANSITORIA

Il presente regolamento entra in vigore dalla data di approvazione della relativa delibera di adozione. Con l'entrata in vigore del regolamento decadono automaticamente i regolamenti adottati in materia dall' Azienda Sanitaria Locale di Viterbo.

I procedimenti disciplinari concernenti fatti commessi sino al 21.06.2017 sono avviati e conclusi come previsto dal precedente regolamento adottato con delibera n. 329 del 03.03.2016.

#### ART.35

##### NORMA DI CHIUSURA

Il presente Regolamento viene adottato in esecuzione della normativa che regola il procedimento disciplinare e, in particolare, del D.Lgs. n.75 del 25.05.2017.

Per tutto quanto non espressamente previsto e disciplinato nel presente Regolamento, si rinvia alle disposizioni in materia contemplate dal D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., dalla Contrattazione Collettiva Nazionale vigente, dal Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici (DPR.n.62 del 16.04.2013) dal Codice di Comportamento Aziendale e dal Piano Aziendale Triennale di Prevenzione della Corruzione.

Alle eventuali, future modifiche alla vigente disciplina legislativa, regolamentare e/o contrattuale della materia disciplinare si procederà con l'adozione di specifico provvedimento.



SISTEMA SANITARIO REGIONALE

ASL  
VITERBO



REGIONE  
LAZIO

# **Azienda Sanitaria Locale di Viterbo**

**REGOLAMENTO DI DISCIPLINA PER IL  
PERSONALE DELL'AREA DEL  
COMPARTO**

## INDICE

- ART. 1 – Norme di Richiamo
- ART. 2 -Area di applicazione e destinatari
- ART. 3-Responsabilità disciplinare
- ART. 4-Rimprovero verbale o scritto (censura) e multa di importo fino a quattro ore di  
Retribuzione
- ART. 5 -Sospensione dal servizio con privazione della Retribuzione fino ad un massimo di  
10giorni
- ART. 6 - Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11giorni ad un  
massimo di 6 mesi
- ART. 7 - Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di  
15 giorni
- ART. 8 - Licenziamento con preavviso
- ART. 9 -licenziamento senza preavviso
- ART. 10-Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e  
limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare
- ART. 11 - False attestazioni o certificazioni
- ART. 12-Procedimento accelerato previsto dall'art. 55-quater comma 3-bis e 3-ter
- ART. 13-Titolarità dell'azione disciplinare
- ART. 14-Procedimento disciplinare di competenza del dirigente responsabile della struttura
- ART. 15-Procedimento disciplinare innanzi all'UPD
- ART. 16- Disposizioni Comuni
- ART. 17 - Trasferimento o dimissioni del dipendente
- ART. 18 – U.P.D. - Composizione e Funzionamento
- ART. 19-Astensione e ricusazione
- ART. 20- Consulente Tecnico
- ART. 21-Decadenza
- ART. 22-Rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale

ART. 23- Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

ART. 24-Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

ART. 25-Segnalazione all'albo professionale

ART. 26 - Impugnazioni sanzioni disciplinari

ART. 27- Norma Transitoria

ART. 28- Norma di chiusura

## ART. 1

### NORME DI RICHIAMO

La materia disciplinare nel pubblico impiego è regolata dal D.Lgs n. 165/2001, come modificato da ultimo dal D.Lgs n.116 del 20 giugno 2016, dal D.Lgs. n.75 del 25 maggio 2017, dal D.Lgs. n. 118 del 20 luglio 2017, nonché dai contratti collettivi Nazionali di Lavoro. L'art. 55 e seguenti del D.Lgs n. 165/2001 ss.mm.ii. dettano disposizioni in materia disciplinare per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni e costituiscono norme imperative, cui non è possibile derogare.

In ogni caso resta ferma la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile, nei rapporti di lavoro con le pubbliche amministrazioni e, fatte salve le sopra richiamate specifiche disposizioni del D.Lgs n. 165/2001, la definizione della tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni ad opera dei contratti collettivi.

## ART. 2

### AREA DI APPLICAZIONE E DESTINATARI

Il presente Regolamento, redatto secondo le vigenti disposizioni legislative e contrattuali, individua criteri, modalità e termini per lo svolgimento dei procedimenti disciplinari nei confronti del personale dipendente, sia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che determinato, anche in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenente all'Area Contrattuale del Personale del Comparto dell'ASL di Viterbo ed è volto a garantire una corretta, trasparente e uniforme gestione dei suddetti procedimenti. Il personale è tenuto, nello svolgimento delle proprie mansioni, ad osservare una condotta conforme al CCNL vigente, al Codice di Comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni (DPR n. 62 del 16 aprile 2013), al Codice di Comportamento per i dipendenti della ASL di Viterbo, nonché al D.Lgs n. 165/2001 e ss.mm.ii. e alle vigenti norme che regolano il Pubblico impiego.

La violazione degli obblighi di cui sopra comporta l'applicazione di sanzioni la cui entità viene determinata in base ai principi di gradualità, proporzionalità, secondo quanto previsto dal Codice disciplinare e in base alle vigenti disposizioni in materia.

## ART. 3

### RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

La responsabilità disciplinare del dipendente pubblico si configura in caso di violazione delle seguenti norme:

- Art. 55 e segg. del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i.;
- Disposizioni contenute nei vigenti CC.NN.LL.: *c.d. Codice disciplinare*;
- D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, art. 54 decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165", come recepito nel Codice di comportamento aziendale;
- Altre disposizioni di legge, ad es. norme in materia di incompatibilità

La violazione degli obblighi contrattuali e di comportamento da parte dei dipendenti comporta, secondo la gravità dell'infrazione e previo procedimento disciplinare, l'applicazione delle seguenti sanzioni, disciplinate nell'art. 13 del CCNL 19/04/04, così come modificato dal CCNL 10/04/08:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto (censura);
- multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
- sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
- sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

La Pubblicazione del Regolamento Disciplinare sul sito web dell'ASL di Viterbo, recante l'indicazione delle infrazioni disciplinari e delle relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione presso tutte le sedi di lavoro a cui sono assegnati i dipendenti nei confronti dei quali trova applicazione il presente atto.

#### ART. 4

##### RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO (CENSURA) E MULTA DI IMPORTO FINO A QUATTRO ORE DI RETRIBUZIONE

La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto (censura) al massimo della multa di importo fino a quattro ore di retribuzione di cui all'art. 37, comma 2 lett. c) del CCNL stipulato il 20 settembre 2001, ai sensi dell'art. 13, comma 4, del CCNL 19/04/2004, si applica per:

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
- b) condotta, nell'ambiente di lavoro, non conforma 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;
- cl) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;
- e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'azienda o ente, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 6 della legge n. 300 del 1970;
- f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati rispetto ai carichi di lavoro;
- g) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'azienda o ente, agli utenti o terzi.

La sanzione disciplinare del rimprovero verbale, che deve avvenire in forma scritta a fini probatori, è comminabile direttamente dal Responsabile della struttura, secondo le modalità e i termini di cui all'art. 14 del presente Regolamento e secondo la disciplina prevista dal CCNL.

**L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'Ente e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.**

#### ART. 5

##### SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE FINO AD UN MASSIMO 10 GIORNI

La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni, ai sensi dell'art. 13, comma 5, del CCNL 19/04/2004, come modificato dal CCNL 10/04/2008, si applica per:

- a) recidiva nelle mancanze previste all'articolo precedente, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
- b) particolare gravità delle mancanze previste all'articolo precedente;
- c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'azienda o ente, agli utenti o terzi del presente Regolamento ai sensi dell'art. 55 quater lett. b) del D.Lgs. n.165/2001, come novellato dal D.Lgs. n.150/2009);
- d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata;
- e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
- f) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di utenti, altri dipendenti o terzi;
- g) alterchi negli ambienti di lavoro con utenti, altri dipendenti o terzi;
- h) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'azienda o ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della L. 300/70;
- l) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;

#### ART. 6

##### SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DA 11 GIORNI AD UN MASSIMO DI 6 MESI

La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi, ai sensi dell'art. 13, comma 6, del CCNL 19/04/2004, come modificato dal CCNL 10/04/2008, si applica per:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nell'articolo precedente quando sia stata

comminata la sanzione massima oppure quando le suddette mancanze presentino caratteri di particolare gravità;

b) assenza ingiustificata dal servizio oltre dieci giorni e fino a quindici giorni;

c) occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza dell'azienda o ente o ad essa affidati, quando, in relazione alla posizione rivestita, il lavoratore abbia un obbligo di vigilanza o di controllo;

d) insufficiente persistente scarso rendimento dovuto a comportamento negligente;

e) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;

f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona;

g) fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento elettronici della presenza e dell'orario o manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi. Tale sanzione si applica anche nei confronti di chi avalli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti;

h) alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro con utenti, dipendenti o terzi;

i) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia comunque derivato grave danno all'Azienda o Enti, agli utenti o terzi.

**Il dipendente sospeso ai sensi del presente comma, è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 37, comma 2, lettera b) del CCNL integrativo del 20 settembre 2001, nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è in ogni caso computabile ai fini dell'anzianità di servizio**

## ART. 7

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

Il dipendente, appartenente alla stessa o a una diversa Azienda 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 (UPD) precedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 7, del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii, all'applicazione, da parte dell'Azienda 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.

In tal caso il procedimento sanzionatorio rientra nella competenza dell'U.P.D.

## ART. 8

### LICENZIAMENTO CON PREAVVISO

La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso, ai sensi dell'art. 13, comma 7, del CCNL 19/04/2004, e dell'art. 55-quater del D.Lgs. n.165/2001, si applica per:

- a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste negli articoli 7 e 8, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di sei mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, salvo quanto previsto al successivo articolo II, comma 1, lett. a);
- b) recidiva nell'infrazione consistente nell'occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza dell'azienda o ente o ad essa affidati, quando, in relazione alla posizione rivestita, il lavoratore abbia un obbligo di vigilanza o di controllo;
- c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'azienda o ente, per riconosciute e motivate esigenze di servizio, nel rispetto delle vigenti procedure di cui all'art. 18 del CCNL 20 settembre 2001, commi 2 e 3 lett. c), in relazione alla tipologia di mobilità attivata;
- d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'azienda o ente, quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni. Qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni a sei mesi;
- e) continuità, nel biennio, dei comportamenti attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente scarso rendimento dovuta a comportamento negligente ovvero per qualsiasi fatto grave che dimostri la piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- f) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega, al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- h) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso in servizio o fuori dal servizio, ma non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- i) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;
- l) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;
- m) gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento, ai sensi dell'art. 54, comma 3;

- n) commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'art. 55-sexies, comma 3;
- o) 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;
- p) 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 valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'art.3, comma 5-bis, del D. Lgs. n. 150/2009.

## ART. 9

### LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO

La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso, ai sensi dell'art. 13, comma 8 del CCNL 19/04/2004, come modificato dal CCNL 10/04/2008, e dell'art. 55-quater del D.Lgs. n.165/2001, si applica per:

- a) terza recidiva nel biennio di minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti, alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- b) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- c) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;
- d) commissione in genere-anche nei confronti di terzi- di fatti o atti anche dolosi, che, costituendo o meno illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
- e) condanna passata in giudicato:
- per i delitti indicati nell'art. 15, comma 1, lettere a), b), limitatamente all'art. 316 del codice penale (peculato mediante profitto dell'errore altrui) c) ed e) e comma 4 *septies* della legge 19 marzo 1990 n. 55 ("Nuove disposizioni per la prevenzione della delinquenza di tipo mafioso e di altre gravi forme di manifestazione di pericolosità sociale") e s.m.i.;
  - quando alla condanna consegue comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
  - per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001, n. 97 (peculato, concussione, corruzione per un atto d'ufficio, corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio);

f) l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari.

g) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;

h) 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.

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

l) 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;

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

## ART. 10

### RESPONSABILITA' DISCIPLINARE PER CONDOTTE PREGIUDIZIEVOLI PER L'AMMINISTRAZIONE E LIMITAZIONE DELLA RESPONSABILITA' PER L'ESERCIZIO DELL'AZIONE DISCIPLINARE

La condanna dell'Azienda al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del dipendente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'Azienda di appartenenza o dal Codice di comportamento, generale ed aziendale, di cui all'art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., comporta l'applicazione nei confronti del dipendente, ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di una più grave sanzione disciplinare, della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità del risarcimento.

Fuori dei casi previsti nel comma 1, il dipendente, quando cagiona danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertate dall'Azienda ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale è sottoposto a procedimento disciplinare per accertare tale responsabilità e si applica l'art 55 sexies, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001.

Il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa la segnalazione di cui all'art. 55-bis, comma 4, 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 ad un massimo di tre mesi, salva la maggiore sanzione del licenziamento prevista nei casi di cui all'art. 55-quater, comma 1, lettera f-ter), comma 3-quinquies. Tale condotta, per il personale con qualifica dirigenziale è valutata anche

ai fini della responsabilità dirigenziale di cui all'art. 21 del D.Lgs. n.165/2001. In tal caso il procedimento sanzionatorio è di competenza dell'UPD.

## ART.11

### FALSE ATTESTAZIONI O CERTIFICAZIONI

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

Nei casi di cui al comma 1, il dipendente, 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 d'immagine di cui all'art. 55-quater, comma3-quater.

## ART. 12

### PROCEDIMENTO ACCELERATO PREVISTO DALL'ART.55-QUATER COMMA 3-BIS E 3-TER

Ai sensi del comma 3-bis dell'art. 55-quater del D.Lgs. n.165/2001 e ss.mm.ii. nel caso di cui al comma 1, lettera a) di tale norma, 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'UPD, 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 nè 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 contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente dinanzi all'UPD. 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 nè l'invalidità della sanzione irrogata, purchè non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e non sia superato il termine per la conclusione del procedimento di cui all'art. 55-bis, comma 4 (120 giorni dalla contestazione degli addebiti). Nei casi

di cui al comma 1, lettera a) dell'art. 55-quater sopra richiamato, la denuncia al Pubblico Ministero e la segnalazione alla competente Procura regionale della Corte dei Conti avvengono entro 20 giorni dall'avvio del procedimento disciplinare. 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.

## ART. 13

### TITOLARITA' DELL'AZIONE DISCIPLINARE

I soggetti competenti a promuovere il procedimento disciplinare e ad infliggere le sanzioni sono individuati in rapporto alla gravità dell'infrazione e all'entità della sanzione da comminare:

- Il Responsabile della struttura a cui il dipendente è assegnato, anche in posizione di comando o fuori ruolo, per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale;
- L'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari collegiale (di seguito UPD) che si attiva su espressa segnalazione del Responsabile della struttura presso la quale presta servizio il dipendente e nelle ipotesi in cui lo stesso abbia altrimenti acquisito la notizia dell'infrazione, quando trattasi di infrazioni punibili con sanzioni più gravi del rimprovero verbale.

Per le professioni sanitarie di cui all'art. 6, comma 3, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni, incluse nella fattispecie di cui agli art. 1, 2, 3 e 4 della Legge 10 agosto 2000, n. 251, specificate nel Decreto del Ministero della Sanità del 29 marzo 2001, si precisa che l'apertura del procedimento disciplinare è in capo al Responsabile delle Professioni Sanitarie su tempestiva segnalazione del Direttore di Struttura ove è avvenuto il fatto, fatto salvo per il personale amministrativo che rimane di competenza al Dirigente preposto.

## ART.14

### PROCEDIMENTO DISCIPLINARE DI COMPETENZA DEL DIRIGENTE RESPONSABILE DELLA STRUTTURA

Il soggetto deputato all'azione disciplinare per la sanzione del rimprovero verbale è individuato come segue:

Il Responsabile della Struttura in cui il dipendente lavora, anche in posizione di comando o fuori ruolo, quando ha notizia di comportamenti punibili con la sanzione del rimprovero verbale, ferma restando una più snella applicazione dei principi ispiratori contraddittori e difesa, procede alla contestazione dell'addebito nel termine di quindici giorni concludendo il procedimento entro sessanta giorni.

La sanzione del rimprovero verbale è irrogata attraverso formalizzazione con atto scritto ai soli fini probatori, da inserire negli atti del fascicolo personale, ai fini della futura valutazione della recidiva. Il provvedimento di irrogazione della sanzione deve essere adeguatamente motivato e notificato al dipendente, anche sul luogo di lavoro.

## ART. 15

### PROCEDIMENTO DISCIPLINARE INNANZI ALL'U.P.D.

Qualora l'U.P.D. riceva la notizia dell'infrazione dal Responsabile della struttura, entro dieci giorni, si applica la procedura di cui al presente articolo.

L'U.P.D., con immediatezza e comunque non oltre trenta giorni decorrenti dal ricevimento della predetta segnalazione, provvede alla contestazione scritta dell'addebito e convoca il dipendente per l'audizione in contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno venti giorni, comprensivi di sabato e di domenica con l'eventuale assistenza di un procuratore o di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Il dipendente, in caso di grave ed oggettivo impedimento, ferma la possibilità di depositare memorie scritte, può chiedere che l'audizione per l'esercizio della sua difesa sia differita, per una sola volta, prorogando il termine per la conclusione del procedimento in misura corrispondente. Salvo quanto previsto dall'art. 54-bis, comma 4, il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento. L'U.P.D., dopo eventuale ulteriore attività istruttoria, conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro centoventi giorni dalla contestazione dell'addebito. Il termine per la contestazione dell'addebito e il termine per la conclusione del procedimento sono da considerarsi perentori.

Per i casi di false attestazioni e di condotte punite con il licenziamento e accertate in flagranza del fatto di cui all'art. 5-quater, comma 3-bis, i termini di cui ai commi precedenti sono ridotti a 48 ore per la contestazione e a trenta giorni per la conclusione e comunque non oltre 120 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'UPD, 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.

Qualora l'U.P.D. riceva la notizia dell'infrazione da parte di qualsiasi fonte, applica la medesima procedura, previa acquisizione della piena conoscenza del fatto

Il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi al soggetto procedente o dalla data nella quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione.

Stante l'obbligo del dipendente di accettare le comunicazioni datoriali, l'eventuale rifiuto di accettare la contestazione comporta che lo stesso sia andato a buon fine dalla data del rifiuto con verbalizzazione dell'evenienza.

Il provvedimento di irrogazione della sanzione deve essere adeguatamente motivato e notificato al dipendente e, per conoscenza, al Dirigente Responsabile della struttura di appartenenza.

## ART.16

### DISPOSIZIONI COMUNI

Tutti i provvedimenti di irrogazione di sanzioni disciplinari, sia del Dirigente Responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, che dell'U.P.D ferma restando la loro immediata efficacia, vanno trasmessi al Direttore Generale per la formalizzazione dell'atto di recepimento.

Ogni comunicazione al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente 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. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito è consentita la comunicazione tramite posta elettronica o altri strumenti informatici di comunicazione, ovvero anche al numero di fax di

cui egli o il suo procuratore abbia la disponibilità. Il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento.

## ART. 17

### TRASFERIMENTO O DIMISSIONI 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 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.

La cessazione del rapporto di lavoro, per dimissioni, estingue il procedimento disciplinare salvo che per l'infrazione commessa sia prevista la sanzione del licenziamento o sia stata disposta la sospensione cautelare dal servizio. In tal caso il procedimento disciplinare ha egualmente corso e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici ed economici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

## ART.18

### U.P.D. - COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.) è costituito da tre componenti effettivi, tra cui il Presidente e tre componenti supplenti, individuati dal Direttore Generale, nel rispetto del principio della pari opportunità, garantendo la rappresentanza di tutte e tre le aree di contrattazione, ovvero Comparto, Dirigenza Medico-Veterinaria e Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa, secondo criteri idonei a garantire l'indipendenza, l'imparzialità, l'integrità e la professionalità dell'ufficio stesso.

Di ogni seduta viene redatto apposito verbale.

L'U.P.D. decide a maggioranza ed a scrutinio palese. In caso di parità prevale il voto del Presidente. I membri supplenti intervengono alle sedute, solo in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari.

Valgono, per i componenti dell'U.P.D., le facoltà di astensione e riconsiliazione di cui al successivo articolo 20.

L'U.P.D., in presenza di fatti segnalati che esulano dalla stretta sfera di competenza giuridico amministrativa, è tenuto ad avvalersi dei consulenti tecnici di riferimento, di cui all'articolo 20.

L'U.P.D. dura in carica tre anni.

I componenti dell'U.P.D. possono dimettersi dall'incarico prima della scadenza naturale, con comunicazione da inoltrare al Presidente dell'U.P.D. ed al Direttore Generale. Le dimissioni accettate hanno effetto a partire dalla nomina del nuovo componente designato dal Direttore Generale, secondo i criteri di cui al comma 1.

Una volta investito del procedimento, l'U.P.D. rimane competente fino alla definizione dello stesso, anche oltre il termine di scadenza dell'organo.

L'U.P.D. opera nel rispetto della normativa contrattuale ed assume, in totale autonomia, ogni decisione finalizzata all'adozione del provvedimento finale.

L'U.P.D., opera validamente solo con l'intervento di tutti i componenti nella sola fase decisoria, singoli incombenti istruttori non richiedono la partecipazione di tutti i componenti.

In caso di dimissioni, morte o decadenza di uno dei membri, si provvede alla sostituzione entro 30 giorni. Tali impedimenti non interrompono la decorrenza del termine di conclusione del procedimento.

Per i procedimenti disciplinari di competenza del Dirigente Responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, l'U.P.D. assicura comunque attività di supporto e consulenza.

Il componente l'U.P.D. decade di diritto dall'incarico, qualora venga egli stesso sottoposto a procedimento disciplinare o nel caso di cessazione del rapporto d'impiego.

## ART.19

### ASTENSIONE E RICUSAZIONE

Il componente dell'U.P.D. può essere ricusato dal dipendente sottoposto a procedimento disciplinare:

- a) se il dipendente è un parente o affine entro il secondo grado;
- b) se alcuno dei prossimi congiunti suoi o del coniuge è parte offesa dell'infrazione disciplinare;
- c) se esiste inimicizia grave tra lui o alcuno dei suoi prossimi congiunti e il dipendente sottoposto al procedimento;
- d) se ha interesse personale nel procedimento o se il dipendente è debitore o creditore di lui, del coniuge o dei figli;
- c) se ha dato consigli o ha manifestato il suo parere sull'oggetto del procedimento fuori dall'esercizio delle sue funzioni.

L'istanza di ricusazione è proposta dal dipendente al Presidente prima della convocazione a difesa o inserita nel verbale della stessa seduta.

Sull'istanza decide in via definitiva il Presidente, sentito il componente del collegio ricusato.

Qualora venga ricusato il Presidente, questi trasmette l'istanza con le proprie controdeduzioni al Direttore Generale, che decide in via definitiva.

Il provvedimento che respinge l'istanza di ricusazione può essere impugnato solo insieme al provvedimento che infligge la sanzione.

Il Presidente ed i membri del collegio hanno l'obbligo di astenersi, ai sensi del comma 1 del presente articolo, anche se non sia stata proposta istanza di ricusazione.

In tutti i casi di astensione e ricusazione subentra il componente supplente.

## ART. 20

### CONSULENTE TECNICO

Qualora durante la fase istruttoria si renda necessario acquisire dati e nozioni di carattere tecnico, l'U.P.D. nomina un consulente tecnico cui affida specifici incarichi, dandone avviso al dipendente interessato.

Il consulente tecnico viene scelto discrezionalmente, in relazione alle particolari capacità professionali richieste dal caso specifico.

Valgono per il consulente tecnico le norme relative all'astensione ed alla ricusazione dei componenti dell'U.P.D., di cui all'articolo 19.

L'istanza di ricusazione è proposta per iscritto al Presidente dell'Ufficio, che decide in via definitiva, sentito il consulente ricusato, entro 5 giorni dalla presentazione.

Il consulente tecnico esercita le stesse facoltà dei componenti l'U.P.D.

Il consulente, oltre a svolgere le particolari indagini affidategli, ha facoltà di assistere all'assunzione dei mezzi di prova e di porre domande ai testimoni ed ai terzi.

## ART. 21

### DECADENZA

Il componente l'U.P.D. decade di diritto dall'incarico nel caso di cessazione del rapporto d'impiego. La Direzione Generale, qualora il componente dell'U.P.D. venga egli stesso sottoposto a procedimento disciplinare, può decidere di farlo decadere dalla carica, fermo restando l'incompatibilità nello specifico procedimento.

## ART.22

### RAPPORTI TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE

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.

- Per le infrazioni per le quali è applicabile una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni, l'U.P.D., 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. Il procedimento disciplinare sospeso può essere riattivato qualora l'Azienda giunga in possesso di elementi nuovi, sufficienti per concludere il procedimento, ivi incluso un provvedimento giurisdizionale non definitivo. Resta salva la possibilità dell'Azienda di adottare la sospensione o altri provvedimenti cautelari nei confronti del dipendente.
- 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'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 modificare o confermare l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.
- 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.
- In tutti i casi sopra indicati, il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto, con 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 ed è concluso entro 120 giorni dalla ripresa o dalla riapertura. La ripresa o la riapertura avvengono

mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito ed il procedimento prosegue secondo l'ordinaria procedura.

- Ai fini delle determinazioni conclusive, l'U.P.D., nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'art. 653, commi 1 ed 1-bis, del codice di procedura penale, che recita: "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. Il comma 1-bis: 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".

## ART.23

### SOSPENSIONE CAUTELARE IN CASO DI PROCEDIMENTO PENALE

Il dipendente colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato restrittivo della libertà.

L'Azienda, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva alle medesime condizioni del comma seguente.

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

Ciò vale anche nel caso in cui l'UPD abbia deciso di sospendere il procedimento disciplinare attivato sino al termine di quello penale, in tal caso resta salva la possibilità dell'Azienda di adottare la sospensione cautelare o altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente.

La sospensione, obbligatoria o facoltativa del dipendente, non comporta la sospensione del procedimento disciplinare.

Resta fermo l'obbligo di sospensione per i casi previsti dall'art. 15, comma 1 lett.a). b), limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c) ed e) e comma 4 septies, della legge n. 55 del 1991.

Nel caso di rinvio a giudizio per i delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001 (peculato, concussione, corruzione per un atto d'ufficio, corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio, corruzione in atti giudiziari, corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio), in alternativa alla sospensione, possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3 (trasferimento, collocamento in aspettativa o in disponibilità). Per i medesimi reati, qualora intervenga condanna anche definitiva, ancorchè sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4, comma 1, della legge n.97 del 2001 (sospensione dal servizio).

Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto dall'art.22 del presente Regolamento in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

*Al dipendente sospeso ai sensi dei commi precedenti sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 37, comma 2, lett. b) del CCNL integrativo del 20.09.2001, (Retribuzione base mensile che è costituita dal valore della retribuzione mensile, dalle fasce economiche, dalla vacanza contrattuale, nonché dall'indennità integrativa speciale), nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.*

Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento, pronunciate con la formula "il fatto non sussiste", "non costituisce illecito penale" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto

corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi per i servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario. Ove il giudizio disciplinare riprenda per altre infrazioni il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

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, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi e funzioni speciali o per prestazioni di carattere straordinario, nonché i periodi di sospensione del comma precedente, e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato e a seguito della condanna penale.

Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, la sospensione cautelare, dipendente dal procedimento penale, è revocata e il dipendente riammesso in servizio, salvo che, per i reati che comportano l'applicazione delle sanzioni previste ai commi 7 e 8 dell'art.13 (codice disciplinare) del CCNL del 19 aprile 2004, l'Azienda ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o, comunque, per ragioni di opportunità e operatività dell'Ente stesso. In tale caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Il procedimento disciplinare comunque, se sospeso, rimane tale sino all'esito del procedimento penale.

#### ART.24

#### SOSPENSIONE CAUTELARE IN CORSO DI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

L'Azienda, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.

Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

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

#### ART.25

#### SEGNALAZIONE ALL'ALBO PROFESSIONALE

Le condotte vagliate in questo Regolamento consentono all'Amministrazione di segnalare i fatti come particolarmente gravi o di inettitudine alla professione all'Albo professionale di appartenenza per i successivi adempimenti di competenza.

## ART.26

### IMPUGNAZIONI SANZIONI DISCIPLINARI

Sulle controversie in materia di sanzioni e procedimento disciplinare è competente il giudice ordinario.

## ART.27

### NORMA TRANSITORIA

Il presente regolamento entra in vigore dalla data di approvazione della relativa delibera di adozione.

Con l'entrata in vigore del regolamento decadono automaticamente i regolamenti adottati in materia dall' Azienda Sanitaria Locale di Viterbo.

I procedimenti disciplinari concernenti fatti commessi sino al 21.06.2017 sono avviati e conclusi come previsto dal precedente regolamento adottato con delibera n. 329 del 03.03.2016

## ART.28

### NORMA DI CHIUSURA

Il presente Regolamento viene adottato in esecuzione della normativa legislativa che regola il procedimento disciplinare e, in particolare, del D.lgs. n. 75 del 25.05.2017.

Per tutto quanto non espressamente previsto e disciplinato nel presente Regolamento, si rinvia alle disposizioni in materia contemplate dal D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., dalla contrattazione collettiva nazionale vigente, dal Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici (DPR.n.62 del 16.04.2013), dal Codice di Comportamento Aziendale e dal Piano Aziendale Triennale di Prevenzione della Corruzione.

Alle eventuali future modifiche alla vigente disciplina legislativa, regolamentare e/o contrattuale della materia disciplinare si procederà con l'adozione di specifico provvedimento.

32

12 GEN. 2010

DELIBERAZIONE N°..... del .....  
composta di n. ... 4 ... pagine , frontespizio compresi e retro, e di n. 43 allegati

12 GEN. 2010

Publicato all'Albo Pretorio dell'Azienda U.S.L. il : .....  
dove rimarrà affissa per quindici giorni consecutivi.

Viterbo, li .....

12 GEN. 2010

L' INCARICATO OO.CC. UFFICIO  
DELIBERE



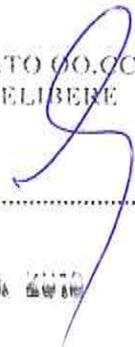
12 GEN. 2010

Trasmessa al Collegio Sindacale il : .....

Viterbo, li .....

12 GEN. 2010

L' INCARICATO OO.CC. UFFICIO  
DELIBERE



12 GEN. 2010

La presente deliberazione diventerà ESECUTIVA il : .....

Viterbo, li .....

12 GEN. 2010

L' INCARICATO OO.CC. UFFICIO  
DELIBERE



12 GEN. 2010

Viterbo, li .....

IL DIRETTORE U.O.C. AFFARI  
GENERALI

