

ALLEGATO B

DIRIGENZA SANITARIA PROFESSIONALE
TECNICA ED AMMINISTRATIVA

CODICE DISCIPLINARE E REGOLAMENTO PER L'APPLICAZIONE
DELLE SANZIONI DISCIPLINARI

Approvato con Deliberazione n. 2463 del 06/12/2016

Art.1 Fonti normative.

Il presente Regolamento, rappresenta la fonte di cognizione della normativa disciplinare dei dipendenti dell'A.S.L. Ta (di seguito denominata Azienda), a tempo determinato ed a tempo indeterminato, appartenenti alla "Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa del S.S.N.", in applicazione del D.L.vo n.27.10.2009 n.150, che ha modificato e integrato il D.L.vo 30.3.2001 n.165 e succ. mod. ed int. e del capo II del C.C.N.L. sottoscritto in data 6.5.2010 del personale della dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa del SSN, integrativo del C.C.N.L. 2006/2007.

Art.2 Principi generali.

1. In considerazione degli specifici contenuti professionali, delle particolari responsabilità che caratterizzano la figura del dirigente, nel rispetto del principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli Organi di governo e le funzioni di gestione spettanti alla dirigenza, nonché della giurisprudenza costituzionale in materia ed al fine di assicurare una migliore funzionalità ed operatività dell'Azienda, sono stabilite specifiche fattispecie di responsabilità disciplinare per i dirigenti, nonché il relativo sistema sanzionatorio con la garanzia di adeguate tutele al dirigente medesimo, nel rispetto di quanto stabilito dal D.L.vo n.150/2009.

2. Costituisce principio generale la distinzione tra le procedure ed i criteri di valutazione dei risultati e quelli relativi alla responsabilità disciplinare, anche per quanto riguarda gli esiti delle stesse. La responsabilità disciplinare attiene alla violazione degli obblighi di comportamento, secondo i principi e le modalità di cui ai CC.CC.NN.LL. 6.5.2010 e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale, disciplinata dall'art.15/ter del D.L.vo n.502 del 1992, che invece riguarda il raggiungimento dei risultati in relazione agli obiettivi assegnati, nonché la capacità professionale, le prestazioni e le competenze organizzative dei dirigenti. Quest'ultima viene accertata secondo le procedure e mediante gli organismi previsti nell'ambito del sistema di valutazione di cui agli artt.25 e segg. del CCNL del 3 novembre 2005.

3. Restano ferme le altre fattispecie di responsabilità di cui all'art.55 del D.L.vo n.165 del 2001, che hanno distinta e specifica valenza rispetto alla responsabilità disciplinare.

4. Per la responsabilità disciplinare, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni, individuate dal presente Regolamento, sono applicate secondo i principi e i criteri definiti dal CCNL 6.5.2010, nel rispetto di quanto previsto dagli artt.55 e seguenti del D. L.vo n. 165/2001, come modificato dal D. L.vo n. 150/2009, con particolare riferimento alla regolamentazione del procedimento disciplinare. L'irrogazione della sanzione deve basarsi su elementi certi e obiettivi, deve essere tempestivamente comunicata al dirigente e, 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 contratto collettivo.

Art.3 Obblighi del Dirigente

1. 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.

2. Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti, operando costantemente nel pieno rispetto del Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, adottato con D.P.R. n. 62 del 2013, di cui si impegna a osservare tutte le disposizioni, nonché dei codici di comportamento adottati dalle Aziende ai sensi dell'art.54, comma 5 del D.L.vo n.165/2001 e di quanto stabilito nella Carta dei Servizi.

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

- 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;
- non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
- nello svolgimento della propria attività, mantenere una condotta uniformata a principi di correttezza e di collaborazione nelle relazioni interpersonali, all'interno dell'Azienda con gli altri dirigenti e con gli addetti alla struttura, astenendosi, in particolare nel rapporto con gli utenti, da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possono nuocere all'immagine dell'Azienda;

- 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 e dall'espletamento dell'incarico affidato, nel rispetto della normativa contrattuale e legislativa vigente;
- 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;
- 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;
- 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;
- 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;
- 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;
- assicurare la massima diligenza nella compilazione e tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;
- rispettare le norme di legge, contrattuali ed aziendali in materia di espletamento dell'attività libero professionale;
- rispettare le leggi vigenti in materia di attestazione di malattia e di certificazione per l'assenza per malattia;
- assolvere diligentemente e prontamente gli obblighi a lui ascrivibili in merito alla certificazione delle assenze per malattia.

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

5. In materia di incompatibilità, resta fermo quanto previsto dall'art. 53 del D.L. n. 165 del 2001, anche con riferimento all'art. 1, comma 60 e segg. Della legge 662 del 1996.

Art. 4 – Sanzioni e procedure disciplinari.

1. Le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi disciplinati nell'art. 3 (obblighi del dirigente), secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:

- a) **censura scritta;**
- b) **sanzione pecuniaria;**
- c) **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione**, secondo le previsioni dell'art. 10 (codice disciplinare);
- d) **licenziamento con preavviso;**
- e) **licenziamento senza preavviso.**

2. Per l'individuazione dell'Autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari della dirigenza e per le forme e i termini del procedimento disciplinare, trovano applicazione le previsioni dell'art. 55 bis del D.L. n. 165/2001.

3. Per le infrazioni di minore gravità fino alla sospensione dal servizio non superiore a dieci giorni, il titolare del potere disciplinare è, ai sensi dell'art. 55/bis, comma 2, il dirigente responsabile della struttura cui l'interessato è formalmente assegnato. Per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi della sospensione dal servizio per più di dieci giorni, il procedimento disciplinare viene svolto dall'ufficio competente per i Procedimenti Disciplinari ai sensi dell'art. 55/bis, comma 4 del D.L. n. 165/2001.

4. Nei casi stabiliti dall'art. 55, comma 4 del D.L. n. 165 del 2001 e cioè:

- **rifiuto di collaborare** (omertà, dichiarazioni false o reticenti, ex art. 55 bis, comma 7);

- **inerzia** (omissione o ritardo ingiustificato dell'azione disciplinare, ex art. 55 sexies, comma 3),

il soggetto competente ad assumere le determinazioni conclusive del procedimento disciplinare è il Direttore Generale o chi da lui delegato.

5. Nell'ambito del procedimento disciplinare previsto dall'art. 55/bis del D.L. n. 165/2001 come introdotto dal D.L. n. 150/2009, la contestazione dell'addebito deve essere specifica e tempestiva,

nel rispetto dei termini temporali previsti dalla legge, nonché contenere l'esposizione chiara e puntuale dei fatti in concreto verificatisi, al fine di rendere edotto il dirigente degli elementi a lui addebitati e consentire allo stesso di esercitare il diritto di difesa.

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

7. I provvedimenti cui al presente articolo non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso, compresa la responsabilità dirigenziale, che verrà accertata nelle forme previste dal sistema di valutazione.

Art.5 – Procedure disciplinari.

1. La competenza dell'azione disciplinare è ripartita tra i due soggetti distinti in ragione della gravità dell'infrazione:

- **il responsabile della Struttura;**
- **l'Ufficio competente per il procedimento disciplinare (U.P.D.).**

2. La soglia della competenza è fissata nelle sospensione dal servizio per più di dieci giorni.

3. I dirigenti competenti ad irrogare le sanzioni dalla censura scritta sino alla sospensione della retribuzione per 10 gg. sono:

- a. **il Direttore della Struttura complessa;**
- b. **il Responsabile dell'Unità Operativa Semplice** (nei casi in cui l'U.O.S. non fa capo ad una Struttura Complessa di cui alla lett. a);
- c. **il Direttore di Dipartimento** per i dirigenti facenti capo ad una U.O.S. a valenza dipartimentale (o con budget);

4. l'U.P.D. è competente per:

- a. **i Direttori delle Strutture Complesse e dei Dipartimenti;**
- b. **i Direttori e Dirigenti degli Uffici di Staff.**

5. Il Dirigente competente di cui al precedente comma e/o l'U.P.D. (comma 4) è tenuto a provvedere alla preventiva contestazione scritta degli addebiti al dipendente medesimo, entro venti giorni dalla notizia dell'infrazione (superiore gerarchico) ed alla contestuale convocazione per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno dieci giorni, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato. Entro il giorno fissato per l'audizione, il dipendente, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata domanda di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa.

6. Al termine dell'istruttoria, il Dirigente competente conclude il procedimento con l'archiviazione o con l'irrogazione della sanzione entro il termine perentorio di sessanta giorni dalla contestazione degli addebiti. La violazione del termine comporta la decadenza dall'azione disciplinare. Il differimento del termine chiesto dal dipendente comporta, se superiore di dieci giorni, la proroga in misura corrispondente dei termini per la chiusura del procedimento, comunque questo differimento può essere disposto per una sola volta.

Dopo la conclusione del procedimento, il Dirigente competente trasmette copia di tutti gli atti all'Area Gestione del Personale perché ne curi l'inserimento nel fascicolo personale del Dipendente.

7. I Direttori e Dirigenti competenti di cui al comma 1, nel caso in cui la sanzione da comminare non sia di loro competenza ai sensi del comma 1 del presente articolo, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, trasmette gli atti all'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari, dandone contestuale comunicazione all'interessato.

Art.6 – Ufficio per i Procedimenti Disciplinari. Composizione e competenza.

1. L'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari (detto anche UPD) è competente ad irrogare direttamente le sanzioni di entità superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione a dieci giorni.

2. L'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari, designato con provvedimento del Direttore Generale, è individuato in composizione collegiale in misura di tre (3) membri, dei quali uno con funzioni di Presidente, e due (2) quali Componenti, oltre alla figura di un Collaboratore amministrativo con funzione di Segretario.

Unitamente alla designazione dei titolari, il Direttore Generale, con il medesimo provvedimento, individua le figure dei membri vicari.

Le riunioni sono valide se sono presenti al meno due membri Componenti. In caso di assenze del Presidente o di uno dei Componenti reiterate per tre volte consecutive, si provvederà alla decadenza del Componente.

Ciascun componente dell'Ufficio deve astenersi dal trattare casi in cui siano coinvolti propri parenti o affini fino al quarto grado. In tal evenienze, il membro astenuto è sostituito dal supplente. E' fatta salva la possibilità per il lavoratore, cui sono contestati fatti disciplinarmente rilevanti, di richiedere la ricusazione del singolo componente dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari.

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

- a) se il dipendente è un prossimo congiunto suo o del coniuge;
- 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;
- 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 dipendente al Presidente prima della convocazione a difesa o inserita nel verbale della stessa seduta.

Sulla richiesta di ricusazione decide insindacabilmente il Presidente, sentito il componente del collegio ricusato. Nel caso in cui la richiesta di ricusazione risulti fondata, il Presidente provvede a sostituire il componente ricusato con il rispettivo supplente. Qualora sia ricusato il Presidente, questi trasmette l'istanza con le proprie controdeduzioni al Direttore Generale che decide in via definitiva.

3.L'Ufficio istruisce il procedimento disciplinare con le modalità di cui al comma 5 e 6 dell'art.5 del presente Codice e, nel caso in cui la sanzione da comminare sia più grave di quella della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione **sino a 10 giorni**, con l'applicazione dei termini ivi previsti pari al doppio ai sensi dell'art. 55 bis, comma 4, del Decreto Legislativo n.165 del 2001. Il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi ai sensi dell'art. 3 comma 1, ovvero dalla data nella quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione, mentre la decorrenza del termine per la conclusione del procedimento resta comunque fissata alla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora. La violazione dei termini di cui al presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

4. Al termine dell'istruttoria, l'Ufficio conclude il procedimento con l'archiviazione o con l'irrogazione della sanzione. La violazione dei termini comporta la decadenza dall'azione disciplinare. Dopo la conclusione del procedimento, l'U.P.D. trasmette copia di tutti gli atti all'Area Gestione del Personale perché ne curi l'inserimento nel fascicolo personale del Dipendente.

5.L'UPD, in ogni caso, non irroga le due sanzioni tipiche indicate nell'art.55, comma 4 del D.L.vo n.165/2001, rispetto alle quali è competente per la sola fase istruttoria.

Tali sanzioni riguardano:

- a)**rifiuto di collaborare** (omertà, dichiarazioni false e reticenti),ex art.55-bis, comma 7, D.L.vo n.165/2001;
- b)**inerzia**(omissione o ritardo ingiustificato dell'azione disciplinare),ex art.44, sexies, comma 3.

6.L'Ufficio può avvalersi dell'apporto di professionalità mediche e veterinarie, individuate dal Direttore Generale con incarico pari o superiore a quello ricoperto dal dirigente interessato nei casi di violazione di obblighi specifici delle funzioni mediche e veterinarie:

- “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”;
- “assicurare la massima diligenza nella compilazione e tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche”;
- “rispettare le norme di legge, contrattuali ed aziendali in materia di espletamento dell'attività libero professionale”;
- “rispettare le leggi vigenti in materia di attestazione di malattia e di certificazione per l'assenza per malattia”.

Art.7 – Comunicazioni al dirigente.

Ogni comunicazione al dipendente sottoposto a procedimento disciplinare è effettuata tramite messaggio di posta elettronica certificata ovvero tramite consegna a mano o raccomandata con

ricevuta di ritorno. Per le comunicazioni successive può essere utilizzato anche il fax. Il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori che lo riguardano.

Art.8 – Diritto di accesso – ulteriore documentazione – collaborazione – trasparenza – dimissioni.

1. Diritto di accesso. Non trova applicazione la disciplina di cui alla L.n. 241 del 7.8.1990, posto che la fattispecie regolamentata non afferisce ad un procedimento amministrativo. La documentazione alla quale il Dirigente sottoposto a procedimento disciplinare ha diritto ad accedere per poter approntare una adeguata difesa, in relazione alla contestazione disciplinare addebitata, è esclusivamente quella avente diretta e precisa connessione con gli addebiti oggetto della contestazione.

2. Ulteriore documentazione. E' possibile acquisire anche da altre Amministrazioni informazioni e documenti rilevanti, correlati ai fatti contestati, senza che ciò possa costituire un differimento dei termini complessivi o una sospensione dell'istruttoria. Tale previsione è fondamentale nel caso in cui il Dirigente è trasferito, soprattutto in pendenza di procedimento disciplinare, atteso che la mobilità non è novazione del rapporto di lavoro e alla luce del chiaro disposto dell'ottavo comma dell'art.53-bis del D.L.vo n.165/2001. La richiesta di notizie può avvenire nella massima libertà di forme.

3. Collaborazione. Il rifiuto a collaborare, senza giustificato motivo, all'istruttoria da parte di un Dirigente della stessa o di altra Amministrazione, diversa da quella dell'incolpato, o la resa di dichiarazioni false o reticenti, è sanzionabile da parte dell'Azienda di appartenenza con la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un numero di giornate commisurate alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino a un massimo di giorni 15 (art.55bis, comma 7, del D.L.vo n.165 del 2001).

4. Trasferimento. Il trasferimento ad altra Amministrazione pubblica non comporta, in alcun modo, l'estinzione della procedura disciplinare che viene pertanto portata a termine e l'eventuale sanzione irrogata è applicata presso il nuovo datore di lavoro. In tali casi i termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento, se ancora pendenti, sono interrotti e riprendono a decorrere alla data del trasferimento.

5. Dimissioni. Le dimissioni del lavoratore e/o il collocamento a riposo per raggiunti limiti di età, nel caso in cui sia prevista la sanzione del Licenziamento o sia stata disposta la sospensione cautelare dal servizio, non incidono sulla procedura che deve giungere in ogni caso a termine. Le determinazioni conclusive producono "gli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Art.9 – La determinazione concordata delle sanzioni (art.12 CCNL 2010 integrativo del C.C.N.L. 2006/2007).

1. La sanzione di che trattasi – fatto salvo il licenziamento disciplinare, per il quale non è prevista - non può essere di specie diversa da quella stabilita per l'infrazione per la quale si procede.

2. Tale forma conciliativa deve concludersi entro 30 giorni perentori dalla contestazione.

3. L'UPD (o il Responsabile dell'Unità) e il Dirigente incolpato possono concordare, in via preventiva rispetto alla chiusura del procedimento disciplinare, la sanzione da applicare in relazione all'infrazione contestata.

4. La sanzione concordata non è soggetta a impugnazione.

5. Tale procedura conciliativa non ha natura obbligatoria per le parti.

6. L'iniziativa per l'attivazione della procedura conciliativa è riconosciuta a entrambe le parti: autorità disciplinare competente e dirigente interessato.

7. La proposta di attivazione deve intervenire entro il termine di cinque giorni successivi all'audizione del dirigente a sua difesa e dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare.

8. La proposta deve contenere una sommaria esposizione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e l'indicazione in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile.

9. Il mancato rispetto dei termini stabiliti comporta la decadenza delle Parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

10. Sotto il profilo formale, la proposta di chi rappresenta l'Istituto o del dirigente e tutti gli altri atti delle procedure sono comunicate all'altra parte con le modalità stabilite dall'art.7.

11. La disponibilità ad accettare la proposta conciliativa deve essere comunicata entro il termine di cinque giorni dal ricevimento della proposta.

12. Ove la proposta non sia accettata entro il termine previsto, da tale momento riprende il decorso dei termini dei procedimenti disciplinari.

13. In caso di mancata accettazione, si determina la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

14. Qualora la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il Dirigente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un Rappresentante dell'Associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

15. La procedura di conciliazione può avere due distinte conclusioni:

- a) **esito positivo**: l'accordo è formalizzato in apposito verbale, sottoscritto da entrambe le parti, e la sanzione concordata può essere irrogata dall'Autorità disciplinare competente.
- b) **esito negativo**: viene riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare ex art.55 bis del D.L.vo n.165 del 2001.

Art.10 – Codice disciplinare .

1. Nell'esercizio del potere disciplinare il titolare del potere disciplinare è tenuto al rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza.

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

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

2. La recidiva nelle mancanze previste ai successivi commi 4, 5, 6, 7 e 8 già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle individuate nell'ambito del presente articolo.

3. Al dirigente responsabile di più mancanze compiute con un'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.

4. La sanzione disciplinare dal minimo della censura scritta fino alla multa da €200 a €500 si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri del comma 1, nei casi di:

- a) inosservanza della normativa contrattuale e legislativa vigente, nonché delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura e dall'espletamento dell'incarico affidato ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art.55/ quater, comma 1, lett. a) del D.L.vo n.165/2001 ("licenziamento disciplinare");
- b) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza verso i componenti della direzione aziendale, gli altri dirigenti, i dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
- c) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
- d) comportamento negligente nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;
- e) violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'azienda di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Azienda;
- f) 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;
- g) inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, nonché del divieto di fumo, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'azienda o per gli utenti;
- h) violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art.24 della legge 7 agosto 1990 n. 241, anche se non ne sia derivato danno all'azienda.

L'importo delle multe sarà introitato nel bilancio dell'Istituto ed è destinato alle attività relative al rischio clinico.

5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni, si applica nel caso previsto dall'art. 55 bis, comma 7 del D.L.vo n.165/2001 (rifiuto di collaborare: omertà, dichiarazioni false o mendaci).

6. La 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, si applica nei casi previsti dall'art.55 sexies, comma 3 e dall'art. 55 septies, comma 6 del D.L.vo n.165/2001 e cioè rispettivamente:

- a) **inerzia** (omissione o ritardo ingiustificato dell'azione disciplinare);
- b) **omessa vigilanza** (mancata prevenzione e contrasto dell'assenteismo).

7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi, si applica nel caso previsto dall'art. 55 sexies, comma del D.L.vo n.165/2001.

8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di sei mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nei commi 4, 5, 6, e 7 oppure quando le mancanze previste dai medesimi commi si caratterizzano per una particolare gravità;
- b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico oppure nei confronti dell'Istituto o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti o dei dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- c) manifestazioni offensive nei confronti dell'Azienda o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti, dei dipendenti o di terzi, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;
- 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. L.vo n.165/2001 (mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare);
- e) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. b) del D.L.vo n.165/2001 (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), 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, a gli eventuali danni causati all'azienda, agli utenti o a i terzi;
- f) occultamento da parte del dirigente di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad esso affidati;
- g) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale (ALPI);
- h) comportamenti omissivi o mancato rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente, nell'arco delle ventiquattro ore, nell'ambito delle funzioni assegnate e nel rispetto della normativa contrattuale vigente;
- i) comportamento negligente od omissivo nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche, da cui sia derivato un danno per l'azienda o per i terzi;
- j) inosservanza degli obblighi, a lui ascrivibili in merito alla certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia;
- k) qualsiasi comportamento negligente, dal quale sia derivato grave danno all'azienda o a terzi, fatto salvo quanto previsto dal comma 7;
- l) atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;
- m) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.

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

10. In relazione alla specificità della funzione medica, anche con riferimento alla garanzia della continuità assistenziale, l'Azienda, con provvedimento motivato e previo consenso del dirigente, può trasformare la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in una sanzione pecuniaria corrispondente al numero dei giorni di sospensione dell'attività lavorativa, tenendo presente la retribuzione giornaliera di cui all'art. 26 del CCNL del 10 febbraio 2004. Tale clausola non si applica ai casi di sospensione previsti dagli artt. 55 bis, comma 7 del D. L.vo 165/2001, dall'art. 55 sexies, comma 3 e dall'art. 55 septies, comma 6 del D. L.vo n. 165/2001 e cioè:

- a) sospensione con privazione della retribuzione max 15 giorni (art. 55-bis, comma 7 (inerente al rifiuto di collaborazione – omertà, dichiarazioni false, reticenze);
- b) sospensione max 3 mesi, con privazione della retribuzione e della retribuzione di risultato per il periodo doppio della sospensione (art. 55-sexies, comma 3, inerente all'inerzia – omissione o ritardo ingiustificato dell'azione disciplinare).

- c) sospensione max 3 mesi, con privazione della retribuzione e della retribuzione di risultato per il periodo doppio della sospensione (art. 55-septies, comma 6, inerente all'omessa vigilanza – mancata prevenzione e contrasto dell'assenteismo).

Detta trasformazione è comunque circoscritta a stati di effettiva necessità caratterizzati dall'esigenza, dall'indifferibilità e dalla infungibilità della prestazione medica resa dal sanzionato e che a essa si può ricorrere esclusivamente al fine di garantire la continuità assistenziale; il parere per la fattispecie in commento deve essere fornito dai responsabili della struttura cui fa capo il lavoratore.

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

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

1. con preavviso, per

a) le ipotesi considerate dall'art. 55 quater, comma 1, lett. b) e c) del D.L. n. 165/2001 e 55, septies comma 4 e cioè:

- art. 55 - quater, comma 1, lett. b (assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione);
- art. 55- quater, comma 1, lett. c (ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio);
- art. 55, septies, comma 4 (L'inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia di cui al comma 2 costituisce illecito disciplinare e, in caso di reiterazione, comporta l'applicazione della sanzione del licenziamento ovvero, per i medici in rapporto convenzionale con le aziende sanitarie locali, della decadenza dalla convenzione, in modo inderogabile dai contratti o accordi collettivi. Affinché si configuri l'ipotesi di illecito disciplinare devono ricorrere sia l'elemento oggettivo dell'inosservanza all'obbligo di trasmissione, sia l'elemento soggettivo del dolo o della colpa. Le sanzioni sono applicate secondo criteri di gradualità e proporzionalità, secondo le previsioni degli accordi e dei contratti collettivi di riferimento);

b) recidiva plurima, in una delle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 e 8, 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;

c) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale (ALPI), ove ne sia seguito grave conflitto di interessi o una forma di concorrenza sleale nei confronti dell'azienda;

2. senza preavviso, per:

- le ipotesi considerate dall'art. 55 quater, comma 1, lett. a, d, e) ed f) del D.L. n. 165/2001 e dall'art. 55 quinquies, comma 3, che testualmente stabiliscono:

- art. 55 quater (licenziamento disciplinare): "Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento 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;
 - d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;
 - e) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;
 - f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro";
- art. 55 quinquies, comma 3: "La sentenza definitiva di condanna o di applicazione della pena per il delitto di cui al comma 1 comporta, per il medico, la sanzione disciplinare della radiazione dall'albo ed altresì, se dipendente di una struttura sanitaria pubblica o se convenzionato con il servizio sanitario nazionale, il licenziamento per giusta causa o la decadenza dalla convenzione. Le medesime

sanzioni disciplinari si applicano se il medico, in relazione all'assenza dal servizio, rilascia certificazioni che attestano dati clinici non direttamente constatati né oggettivamente documentati”.

- gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina del successivo art.12 (Sospensione cautelare in corso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 13, comma 1 (Rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare);

- condanna, anche non passata in giudicato, per:

1. i delitti già indicati nell'art.58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art.316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e nell'art.59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art.58, comma 1, lett. a) e all'art.316 del codice penale, lett. b) e c), del D.L.vo n.267 del 2000;

2. gravi delitti commessi in servizio;

3. effetti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge n. 97/2001, e cioè:

- 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;

- recidiva plurima in atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;

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

12. Ai fini del presente articolo, costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'amministrazione presso la quale il dipendente presta attività lavorativa circa il rispetto dell'orario di lavoro dello stesso. Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta (comma inserito nell'art. 55 quater del D.Lgs n. 165/2001 dall'articolo 1, comma 1, lettera a), del D.Lgs. 20 giugno 2016 n. 116).

13. Nel caso di cui all'art. 55 quater, comma 1, lettera a), la falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, determina l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato. La sospensione è disposta dal responsabile della struttura in cui il dipendente lavora o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4, con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro quarantotto ore dal momento in cui i suddetti soggetti ne sono venuti a conoscenza. La violazione di tale termine non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'inefficacia della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile (comma inserito nell'art. 55 quater del D.Lgs n. 165/2001 dall'articolo 1, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 20 giugno 2016 n. 116).

14. Con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare di cui al comma precedente si procede anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente dinanzi all'Ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4. Il dipendente è convocato, per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno quindici giorni e può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato. Fino alla data dell'audizione, il dipendente convocato può inviare una memoria scritta o, in caso di grave, oggettivo e assoluto impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa per un periodo non superiore a cinque giorni. Il differimento del termine a difesa del dipendente può essere disposto solo una volta nel corso del procedimento. L'Ufficio conclude il procedimento entro trenta giorni dalla ricezione, da parte del dipendente, della contestazione dell'addebito. La violazione dei suddetti termini, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e non sia superato il termine per la conclusione del procedimento di cui all'articolo 55-bis, comma 4 (comma inserito nell'art. 55 quater del D.Lgs n. 165/2001 dall'articolo 1, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 20 giugno 2016 n. 116).

15. Nei casi di cui all'art. 55 quater, comma 1, lett. a), la denuncia al pubblico ministero e la segnalazione alla competente procura regionale della Corte dei conti avvengono entro quindici giorni dall'avvio del procedimento disciplinare. La Procura della Corte dei conti, quando ne ricorrono i presupposti, emette invito a dedurre per danno d'immagine entro tre mesi dalla conclusione della

procedura di licenziamento. L'azione di responsabilità e' esercitata, con le modalità e nei termini di cui all'articolo 5 del decreto-legge 15 novembre 1993, n. 453, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 gennaio 1994, n. 19, entro i centoventi giorni successivi alla denuncia, senza possibilità di proroga. L'ammontare del danno risarcibile e' rimesso alla valutazione equitativa del giudice anche in relazione alla rilevanza del fatto per i mezzi di informazione e comunque l'eventuale condanna non può essere inferiore a sei mensilità dell'ultimo stipendio in godimento, oltre interessi e spese di giustizia (comma inserito nell'art. 55 quater del D.Lgs n. 165/2001 dall'articolo 1, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 20 giugno 2016 n. 116).

16. Nei casi di cui all'art. 55 quater, comma 1, lett. a), per i dirigenti che abbiano acquisito conoscenza del fatto, l'omessa attivazione del procedimento disciplinare e l'omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare, senza giustificato motivo, costituiscono illecito disciplinare punibile con il licenziamento e di esse e' data notizia, da parte dell'ufficio competente per il procedimento disciplinare, all'Autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati (comma inserito nell'art. 55 quater del D.Lgs n. 165/2001 dall'articolo 1, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 20 giugno 2016 n. 116).

17. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 e dal comma 11 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti di cui all'art. 3 (Obblighi del dirigente), nonché quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

Art.11 – Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare.

1.L'Azienda, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente, può disporre la sospensione dal lavoro dello stesso dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento. Tale periodo potrà essere prorogato a sessanta giorni nei casi di particolare gravità e complessità.

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

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

Art.12 – Sospensione cautelare in caso di procedimento penale.

1. Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale o da provvedimenti giudiziari inibitori che impediscono la prestazione lavorativa, è obbligatoriamente sospeso dal servizio, con sospensione dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'azienda non proceda direttamente ai sensi dell'art. 10 (codice disciplinare), comma 1.

2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione e con sospensione dell'incarico, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale, che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, secondo quanto previsto dall'art. 55ter del D.L.vo n.165/2001 (rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale), salvo che l'Azienda non proceda direttamente ai sensi dell'art. 13, comma 2 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente Regolamento.

3. 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 codice penale, 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 codice penale, lett. b), e c), del D.L.vo n.267 del 2000 e fatta salva l'applicazione dell'art. 5 (codice disciplinare), comma 1, qualora l'azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del D.L.vo n.165/2001, nonché dell'art. 13 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente Regolamento.

4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art.4, comma 1, della citata legge n.97/2001. E' fatta salva l'applicazione dell'art. 10 (codice disciplinare), comma 1, punto 2, qualora l'azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del D.L.vo n.165/2001 nonché dell'art. 13 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente Regolamento.

5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica, comunque, quanto previsto dall'art. 55 ter del D.L.vo n.165/2001, comma 1, ultimo periodo.

6. Ove l'Azienda intenda procedere all'applicazione della sanzione di cui all'art.10 (codice disciplinare), comma 1, punto 2, la sospensione del dirigente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art.10 (codice disciplinare) comma 1, punto 2, l'azienda ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'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. 55ter del D.L.vo n.165/2001, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso la possibilità di ripresa del procedimento disciplinare per cessazione di motivi che ne avevano determinato la sospensione, ai fini dell'applicabilità dell'art. 10 (codice disciplinare).

7. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, la retribuzione individuale di anzianità o il maturato economico annuo, ove spettante, e gli eventuali assegni familiari, qualora ne abbia titolo.

8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art.13, (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, quanto corrisposto al dirigente precedentemente sospeso viene conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

Art.13 – Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia, in tutto o in parte, ad oggetto fatti in relazione ai quali procede

l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'art.55ter, del D.L.vo n.165/2001.

2. L'Azienda, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dirigente e, quando all'esito dell'istruttoria, non disponga di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare attivato.

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

4. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art.10 (codice disciplinare) comma 1, punto 2 e, successivamente, il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che "l'imputato non l'ha commesso, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi dell'art.55-ter, comma 2, del D.L.vo n.165/2001, il dirigente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'ente, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra sede, nonché all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto

all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dirigente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

5.Dalla data di riammissione di cui al comma 4, il dirigente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, nonché della retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o al convivente superstite e ai figli.

6.Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dal presente Regolamento.

Art.14 – Norme finali in tema di responsabilità disciplinare.

1.L'Azienda è tenuta ad inviare, con cadenza annuale, a ciascuna Regione un rapporto informativo sui procedimenti disciplinari effettuati anche con riferimento ai risultati degli stessi sia in termini di sanzioni erogate che di archiviazioni effettuate.

Art.15 – La reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato.

1.L'Azienda, a domanda, reintegra in servizio il dirigente illegittimamente o ingiustificatamente licenziato dalla data della sentenza definitiva che ne ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza, anche in soprannumero nella medesima Azienda, con il conferimento allo stesso di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. I dirigenti con incarico di struttura sono reintegrati in servizio con il medesimo incarico, ove disponibile, oppure con incarico, anche di natura professionale, di valore economico corrispondente a quello precedentemente ricoperto. Ai dirigenti spetta, inoltre, il trattamento economico che sarebbe stato corrisposto nel periodo di licenziamento, anche con riferimento alla retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento.

2.Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dalle vigenti disposizioni.

Art.16 – Indennità sostitutiva della reintegrazione.

1.L'Azienda o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, di cui all'art.15 (Reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato), il pagamento a favore del dirigente di un'indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità.

2.L'indennità supplementare di cui al comma 1 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure, già previste per finalità analoghe nel CCNL del 10 febbraio 2004:

- 7 mensilità in corrispondenza del 51esimo anno compiuto;
- 6 mensilità in corrispondenza del 50esimo e 52esimo anno compiuto;
- 5 mensilità in corrispondenza del 49esimo e 53esimo anno compiuto;
- 4 mensilità in corrispondenza del 48esimo e 54esimo anno compiuto;
- 3 mensilità in corrispondenza del 47esimo e 55esimo anno compiuto;
- 2 mensilità in corrispondenza del 46esimo e 56esimo anno compiuto.

3.Nelle mensilità di cui ai commi 1 e 2 è ricompresa anche la retribuzione minima unificata già in godimento del dirigente al momento del licenziamento, con esclusione della variabile aziendale e di quella di risultato e delle altre indennità connesse all'incarico precedentemente ricoperto.

4. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione non può successivamente adire l'autorità giudiziaria per ottenere la reintegrazione. In caso di pagamento dell'indennità supplementare, l'Azienda non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal dirigente cessato, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute, ai sensi dei commi 1 e 2.

5.Il dirigente che abbia accettato l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla sentenza definitiva che ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza del licenziamento, può avvalersi della disciplina di cui all'art.30 del D.L.vo n.165 del 2001. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra Azienda, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato.

Art.17–Pubblicazione.

La pubblicazione del presente Codice Disciplinare e Regolamento per l'applicazione delle sanzioni disciplinari sul sito web aziendale, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro, ai sensi dell'art.68,comma2, D.L.vo 27 ottobre 2009 n.150.

Art.18– Rinvio.

Per quanto non espressamente previsto dal presente Codice si applicano le superiori disposizioni di Legge vigenti in materia, in particolare si fa formale ed espresso rinvio al “Codice di Comportamento” adottato con D.P.R. n. 62 del 2013, al vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ed al D.L.vo 30 marzo 2001n.165.