

ALLEGATO C

AREA DI COMPARTO

CODICE DISCIPLINARE E REGOLAMENTO
PER L'APPLICAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI

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

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

FONTINORMATIVE

1. Il presente Codice disciplinare rappresenta la fonte di cognizione della normativa disciplinare dell'A.S.L. Ta per tutti i dipendenti a tempo indeterminato e a tempo determinato.
2. Ferma restando l'applicazione ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni dell'articolo 2106 del codice civile, il procedimento per l'applicazione delle sanzioni disciplinari nei confronti del personale dell'Area di Comparto dell'A.S.L. Ta, è disciplinato dagli artt. 55 e seguenti del Decreto Legislativo 30.3.2001 n.165 e successive modificazioni ed integrazioni, dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, dal presente Codice e dall'ulteriore normativa vigente in materia disciplinare.
3. Il Dipendente che viola i doveri di ufficio è soggetto, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle sanzioni elencate all'art.10.

Art 2

OGGETTO DEL CODICE

Il presente Codice individua, altresì, i soggetti competenti per l' applicazione delle sanzioni disciplinari e regola la costituzione, la composizione ed il funzionamento dell' Ufficio competente per i procedimenti disciplinari.

TITOLO II COMPETENZE PER L'APPLICAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI

Art. 3

COMPETENZA DEI DIRIGENTI

1. Competenti a infliggere le sanzioni del rimprovero verbale sino a quelle inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, sono:
 - a) **Il Direttore Medico o Amministrativo del P.O.**, secondo che il dipendente interessato sia assegnato rispettivamente ad un servizio sanitario o tecnico/professionale/amministrativo, a seguito di segnalazione del Dirigente della Struttura presso cui il dipendente lavora o di notizia di illecito comunque appresa;
 - b) **Il Direttore del Dipartimento** su segnalazione del Direttore/Dirigente dell'Unità operativa facente parte del Dipartimento, nel caso dell'esistenza della Struttura Dipartimentale;
 - c) **I Direttori o i Dirigenti degli Uffici di Staff;**
 - d) **I Direttori delle Strutture Complesse** (in assenza di Dipartimento).
2. Il Dirigente competente di cui al comma 1 è tenuto a provvedere alla preventiva contestazione scritta degli addebiti al dipendente medesimo, entro venti giorni dalla notizia dell'infrazione 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 e oggettivo impedimento, formulare motivata domanda di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa.
3. 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. In caso di grave e oggettivo impedimento, il dipendente può formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa. 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. In ogni caso il differimento può essere disposto per una sola volta. Dopo la conclusione del procedimento, il Dirigente competente a irrogare la sanzione trasmette copia del provvedimento all'Area Gestione del Personale perché ne curi l'inserimento nel fascicolo personale del Dipendente.
4. I Direttori e i Dirigenti competenti di cui al comma 1, nel caso in cui la sanzione da comminare non sia di loro competenza ai sensi del comma del presente articolo, entro cinque giorni dalla

notizia del fatto, trasmettono gli atti all'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari, dandone contestuale comunicazione all'interessato e precisando nella segnalazione che il fatto, a potenziale rilevanza disciplinare, potrebbe comportare l'applicazione della sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per un periodo superiore a dieci giorni.

5. In caso di mancato rispetto dei termini che possano comportare la decadenza dell'azione disciplinare, si darà corso all'accertamento della responsabilità del Dirigente, ai sensi dell'art.55-sexies, comma 3, D.L. vo 30 marzo 2001, n. 165.

ART. 4

UFFICIO PER I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI. COMPOSIZIONE E COMPETENZA

1. L'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari è competente ad irrogare direttamente le sanzioni di entità superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione di 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 almeno 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:

- se il dipendente è un prossimo congiunto suo o del coniuge;
- se alcuno dei prossimi congiunti suoi o del coniuge è parte offesa dell'infrazione disciplinare;
- se esiste inimicizia grave tra lui o alcuno dei suoi prossimi congiunti e il dipendente sottoposto al procedimento;
- se ha interesse personale nel procedimento o se il dipendente è debitore o creditore di lui, del coniuge o dei figli;
- 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 ai commi 2 e 3 dell'art. 3 del presente Codice e, nel caso in cui la sanzione da comminare sia più grave di quelle previste al comma 1 dell'art. 3, 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. 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'Ufficio trasmette copia del provvedimento all'Area Gestione del Personale perché ne curi l'inserimento nel fascicolo personale del Dipendente.

ART. 5

DIRITTO DI ACCESSO

Ogni comunicazione al dipendente sottoposto a procedimento disciplinare è effettuata tramite messaggio di posta elettronica certificato 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.6

DIMISSIONI/TRASFERIMENTO

Il procedimento deve essere perseguito sia in caso di trasferimento che di dimissioni del dipendente in ossequio al principio dell'obbligo dell'azione disciplinare ed al fine di evitare effetti elusivi delle norme.

Nel primo caso il procedimento è avviato o concluso o la sanzione è applicata presso l'Amministrazione di destinazione. I termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento, se ancora pendenti, sono interrotti e riprendono a decorrere dalla data del trasferimento.

Nel secondo caso, se per l'infrazione è prevista la sanzione del licenziamento o se comunque è stata disposta la sospensione cautelare dal servizio, il procedimento disciplinare ha egualmente corso e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

ART.7

SOSPENSIONE CAUTELARE DALL'IMPIEGO

1. La sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare e in caso di pendenza di un procedimento penale è disciplinata dal Decreto Legislativo 30.3.2001 n.165, e dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

2. La sospensione cautelare è disposta dal Direttore Generale, con contestuale comunicazione all'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari.

TITOLO III NORME DISCIPLINARI

ART. 8

IMPUGNAZIONE DELLA SANZIONE

1. Il lavoratore, anche per mezzo di un procuratore o dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, può impugnare le sanzioni disciplinari davanti al Giudice Ordinario, in funzione di Giudice del lavoro.

2. Le sanzioni disciplinari restano sospese fino alla definizione della controversia, ma riacquistano l'originaria decorrenza nel caso di conferma da parte dell'organo adito per l'impugnazione.

ART.9

OBBLIGHI DEL DIPENDENTE (codice disciplinare)

Il dipendente, nel rispetto delle superiori norme costituzionali, civili e contrattuali, deve:

- collaborare con diligenza, osservando il contratto di lavoro e le disposizioni impartite dall'Istituto, anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambienti del lavoro;
- rispettare il segreto di ufficio;
- non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni di ufficio;
- fornire tutte le informazioni necessarie ai cittadini, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di trasparenza ed accesso all'attività amministrativa;
- rispettare l'orario di lavoro e le relative disposizioni impartite dall'Azienda;
- durante l'orario di lavoro, essere corretto nei rapporti interpersonali e con gli utenti;
- non attendere durante l'orario di lavoro ad occupazioni non attinenti al servizio;
- eseguire le funzioni inerenti alla propria qualifica e le disposizioni impartite dai superiori. Se ritiene che la disposizione sia illegittima, il dipendente è tenuto a fare immediata contestazione a chi l'ha impartita, dichiarandone le ragioni; se la disposizione è rinnovata

per iscritto, il dipendente deve dare esecuzione, salvo che la disposizione sia vietata dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;

- avere cura dei beni strumentali e non servirsene per fini propri;
- non chiedere, né accettare compensi o regali in connessione con la propria attività lavorativa;
- comunicare all'Azienda il proprio domicilio e ogni successivo mutamento.

Per tutto quanto non riportato nel presente articolo, si richiamano le disposizioni previste dai vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e dal vigente Codice di Comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni.

ART.10

SANZIONI DISCIPLINARI

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità dell'infrazione ed in conformità di quanto previsto dall'art. 55 del d.lgs. n. 165 del 2001 e successive modificazioni e integrazioni, **l'entità e il tipo di ciascuna delle sanzioni, individuate in:**

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa d'importo variabile fino a un massimo di 4 ore di retribuzione;
- d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
- e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino a un massimo di sei mesi;
- f) licenziamento con preavviso;
- g) licenziamento senza preavviso,

sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

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

2. La recidiva nelle infrazioni previste, rispettivamente, ai commi 4, 5 e 7, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.

3. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

4. LA SANZIONE DISCIPLINARE DAL MINIMO DEL RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO AL MASSIMO DELLA MULTA DI IMPORTO PARI A QUATTRO ORE DELLA RETRIBUZIONE SI APPLICA, GRADUANDO L'ENTITÀ DELLE SANZIONI IN RELAZIONE AI CRITERI DI CUI AL COMMA 1, PER:

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, e dell'orario di lavoro, fatte salve le maggiori sanzioni di cui al successivo comma 10;
- b) condotta, nell'ambiente di lavoro, non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
- c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
- d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;

- e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Istituto, 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'Istituto, agli utenti o terzi.

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

5.LA SANZIONE DISCIPLINARE DELLA SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE FINO A UN MASSIMO DI DIECI GIORNI SI APPLICA, GRADUANDO L'ENTITÀ DELLA SANZIONE IN RELAZIONE AI CRITERI DI CUI AL COMMA1, PER:

- a) recidiva nelle infrazioni previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
- b) particolare gravità delle infrazioni previste al comma 4;
- c) assenza ingiustificata dal servizio fino a **dieci 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, agli utenti o terzi;
- d) ingiustificato ritardo, non superiore a **dieci giorni**, a trasferirsi nella sede assegnata, fatte salve le maggiori sanzioni di cui al successivo comma10, lett. c);
- e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o d'infornio;
- f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa, fatta salva la tutela del segreto professionale nei casi e nei limiti previsti dalla vigente normativa;
- g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di utenti, altri dipendenti o terzi;
- h) alterchi negli ambienti di lavoro con utenti, dipendenti o terzi;
- i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Azienda, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art.1 della legge300 del 1970;
- j) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
- k) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia derivato disservizio, ovvero grave danno all'Azienda, agli altri dipendenti, agli utenti o a terzi, in assenza di condanna della PA al risarcimento del danno.

6.LA SANZIONE DISCIPLINARE DELLA SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE FINO A QUINDICI GIORNI, COMMISURATA ALLA GRAVITA' DELL'ILLECITO CONTESTATO AL DIPENDENTE, SI APPLICA NEI RIGUARDI:

del lavoratore appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell'incolpato o ad una diversa, che,essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuti, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare ovvero renda dichiarazioni false o reticenti.

7.LA SANZIONE DISCIPLINARE DELLA SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DA UN MINIMO DI GG. TRE AD UN MASSIMO DI TRE MESI, SI APPLICA PER:

violazione, da parte del lavoratore, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dal Codice di Comportamento di cui all'art.54 del D.L.vo 30 marzo 2001, n. 165 dalla quale derivi condanna della pubblica Amministrazione al risarcimento del danno (previsione di cui all'art.55 sexies del D.L.vo30marzo2001, n.165).

8.LA SANZIONE DISCIPLINARE DELLA SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DA UNDICI GIORNI FINO AD UN MASSIMO DI SEI MESI SI APPLICA PER:

- a)recidiva nel biennio delle infrazioni previste nel comma 5 quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le infrazioni previste allo stesso comma presentino caratteri di particolare gravità;
 - b)assenza ingiustificata dal servizio oltre dieci giorni e fino a quindici giorni;
 - c)occultamento di fatti e circostanze relative a illecito uso, manomissione, distrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza dell'Azienda o ad esso 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 lavoratore 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, agli utenti o terzi.
- Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, è 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.

9.LA SANZIONE DISCIPLINARE DEL COLLOCAMENTO IN DISPONIBILITÀ, SI APPLICA PER:

- grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertate dall'amministrazione ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale.
- Il collocamento in disponibilità comporta l'applicazione delle disposizioni di cui all'art.8 e all'art.34 del D.lgs. 30 marzo2001 n. 165(previsione di cui all'art. 55 sexies del D.lgs.30 marzo2001 n.165).

10.LA SANZIONE DISCIPLINARE DEL LICENZIAMENTO CON PREAVVISO SI APPLICA PER:

- a)recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle infrazioni previste ai commi 5 e 8, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una infrazione che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di sei mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, salvo quanto previsto al comma 11, lett. a);
- b)recidiva nell'infrazione di cui al comma 8, lettera c);
- c)Ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;

- d) mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione (previsione di cui all'art. 55 quater del D.lgs 30 marzo 2001 n.165).
- e) valutazione d'insufficiente rendimento per almeno 2 anni, dovuta a: -reiterata violazione degli obblighi concernenti le prestazioni stesse stabilite da norme legislative o regolamentari, dal CCNL o Contratto individuale, da atti e provvedimenti dell'Azienda o dal Codice di comportamento;
- 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 (previsione di cui all'art.55 quater del D.lgs 30 marzo 2001 n.165).

11.LA SANZIONE DISCIPLINARE DEL LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO SI APPLICA PER:

- a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione del sistema di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente (previsione di cui all'art.55 quater del D.lgs 30 marzo 2001 n.165);
- b) giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesti falsamente uno stato di malattia (previsione di cui all'art. 55 quater del D.lgs 30 marzo 2001 n.165);
- c) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o molestie o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui (previsione di cui all'art.55 quater del D.lgs 30 marzo 2001 n.165);
- d) 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;
- e) 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;
- f) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera (previsione di cui all'art. 55 quater del D.lgs 30 marzo 2001 n.165);
- g) 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;
- h) 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 successive modificazioni;
 - condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro;

- 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 per un atto contrario ai doveri d'ufficio, corruzione in atti giudiziari, corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio);

i) 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.

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 al comma 11, lettera a) e b), 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 al comma 13, la denuncia al pubblico ministero e la segnalazione alla competente procura regionale della Corte dei conti avvengono entro quindici giorni dall'avvio del procedimento disciplinare. La Procura della Corte dei conti, quando ne ricorrono i presupposti, emette invito a dedurre per danno d'immagine entro tre mesi dalla conclusione della procedura di licenziamento. L'azione di responsabilità è esercitata, con le modalità e nei termini di cui all'articolo 5 del decreto-legge 15 novembre 1993, n. 453, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 gennaio 1994, n. 19, entro i centoventi giorni successivi alla denuncia, senza possibilità di proroga. L'ammontare del danno risarcibile è rimesso alla valutazione equitativa del giudice anche in relazione alla rilevanza del fatto per i mezzi di informazione e comunque l'eventuale condanna non può essere inferiore a

sei mensilità dell'ultimo stipendio in godimento, oltre interessi e spese di giustizia (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 al comma 13, 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 (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 infrazioni non espressamente richiamate nei commi 8, 10 ed 11 sono comunque sanzionate secondo i criteri previsti nei commi da 1 a 3, facendosi riferimento ai principi da essi desumibili quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art.28 del CCNL1 settembre 1995 come modificato dal CCNL 19.04.2004, nonché al tipo e alla misura delle sanzioni.

TITOLO IV RAPPORTI CON IL PROCEDIMENTO PENALE

ART. 11

RAPPORTI FRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE

1. Per la disciplina dei rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale, per la non derogabilità delle disposizioni di legge, si rinvia, intermini generali, a quanto previsto dall'art.55-ter del D.lgs 30 marzo 2001 n. 165, come introdotto dall'art. 69 del D.lgs 27ottobre 2009 n.150.

In particolare, il procedimento disciplinare che abbia a oggetto in tutto o in parte fatti sui quali procede l'Autorità Giudiziaria è condotto e concluso anche in pendenza di procedimento penale.

2. Per quanto riguarda la sospensione del procedimento sono previste due situazioni in relazione alla gravità o meno delle infrazioni:

- per le infrazioni di minore gravità per le quali è prevista la sanzione superiore al rimprovero verbale ed inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per non più di **dieci giorni** non è ammessa la sospensione del procedimento disciplinare;
- per le infrazioni che prevedano sanzioni da applicare più gravi di cui al caso precedente, è possibile la sospensione del procedimento fino alla definizione di quello penale in caso di particolare complessità dell'accertamento del fatto e quando non si dispongono di elementi sufficienti per l'irrogazione della sanzione.

3. Le modalità di conclusione del procedimento disciplinare, in relazione ad una sentenza penale di assoluzione e di condanna, sono le seguenti:

- il procedimento disciplinare, non sospeso, concluso con l'irrogazione di una sanzione, la successiva emanazione di una sentenza penale irrevocabile di assoluzione (il fatto non sussiste o non costituisce illecito o non è stato commesso), comporta l'apertura del procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito giudiziale penale a condizione che vi sia una domanda istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale;
- il procedimento disciplinare concluso con l'archiviazione viene riaperto per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale, se interviene la successiva sentenza penale irrevocabile di condanna. Il procedimento disciplinare è, altresì, riaperto se dalla sentenza di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente comporta la sanzione del licenziamento ed è stata invece applicata una sanzione disciplinare diversa.

4. Il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto entro **sessanta giorni** dalla comunicazione della sentenza all'Azienda ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura ed è concluso entro **centottanta giorni** dalla ripresa o dalla riapertura.

5. La cancelleria del Giudice che ha pronunciato sentenza penale nei confronti di un lavoratore dipendente di un'Amministrazione Pubblica ne comunica il dispositivo all'Amministrazione di appartenenza e, su richiesta di questa, trasmette copia integrale del provvedimento. La comunicazione e la trasmissione sono effettuate con modalità telematiche ai sensi del D.Lgs n.82/2005, entro **sessanta giorni** dalla data di deposito.

TITOLO V FALSE ATTESTAZIONI

ART. 12

FALSE ATTESTAZIONI O CERTIFICAZIONI

L'art.55 quinquies del D.Lgs 30 marzo 2001 n. 165, così come introdotto dall'art.69 del Decreto attuativo (D.lgs 27ottobre2009 n.150) stabilisce che, oltre a quanto previsto dal Codice Penale, il lavoratore dipendente, qualora:

- attesti falsamente la propria presenza in servizio;
- alteri i sistemi di rilevamento della presenza;
- giustifichi l'assenza mediante certificazione falsa;
- giustifichi l'assenza mediante certificazione falsamente attestante uno stato di malattia

è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da €400,00 a €1.600,00.

La stessa pena è applicata anche al medico o a chiunque concorre nella commissione del delitto.

Inoltre il lavoratore dovrà risarcire all'Azienda il danno patrimoniale, pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione, nonché il danno all'immagine subito dall'Azienda.

L'eventuale sentenza di condanna definitiva o di applicazione della pena comporta la radiazione del medico dall'Albo e se dipendente di una struttura pubblica o convenzionata con il SSN, il licenziamento per giusta causa o la decadenza della convezione.

TITOLO VI NORME FINALE E TRANSITORIE

ART. 13

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, comma 2, D.lgs 27ottobre2009 n.150.

ART. 14

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" approvato con il D.P.R. n. 62 del 2013, al vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e dal Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 e successive modifiche e integrazioni.