Sistema Socio Sanitario
Regione Lombardia
ASST Valtellina e Alto Lario

S.C. Affari Generali e Legali
Servizio Avvocatura

REGOLAMENTO

REGOLAMENTO PER I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI RELATIVI AL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMPARTO E DELLA DIRIGENZA DELL' ASST VALTELLINA E ALTO LARIO

INDICE di REVISIONE	03	
DATA DI AGGIORNAMENTO	20/12/2023	
DESCRIZIONE MODIFICHE	Aggiornamento CCNL Comparto sanità 21.05.2018 con il CCNL 02.11.2022. Aggiornamento DPR 16.04.2013 n. 62 con DPR 13.06.2023 n. 81.	
FASE	**NOMINATIVO**	**FIRMA**
REDAZIONE Data _____	E. Piazzola – Dirigente Avvocatura	
	M.I. Caputo – Avvocatura Coll. Amm. Prof.	
PRE-VERIFICA Data _____	C. Paganoni - Incarico di Funzione Qualità e Risk Management - SC Gestione Operativa: Next Generation EU – Qualità e Risk Management	
	A. Scarafoni - SC Gestione Operativa: Next Generation EU – Qualità e Risk Management	
VERIFICA Data _____	A. De Vitis – Direttore f.f. SC Affari Generali e Legali	
	E. Piazzola – Dirigente Avvocatura	
APPROVAZIONE Data _____	A. De Vitis - Direttore Amministrativo	

INDICE

Capo I - Premessa 4
ART.1) PRINCIPI GENERALI 4
ART. 2) CAMPO DI APPLICAZIONE 4
ART. 3) RESPONSABILITÀ E DOVERI DEL DIPENDENTE 4
Capo II - SANZIONI 5
ART. 4) SANZIONI DISCIPLINARI 5
Titolo I - Sanzioni disciplinari applicabili al personale del comparto 5
Titolo II - Sanzioni disciplinari applicabili al personale della Dirigenza Area Sanità 5
Titolo III - Sanzioni disciplinari applicabili al personale Dirigente Amministrativo, Tecnico e Professionale 5
ART. 5) PRINCIPIO DI GRADUALITÀ 5
Titolo I - Comparto 5
Titolo II - Dirigenza Area Sanità e Area Funzioni Locali 6
ART. 6) SANZIONI APPLICABILI AL PERSONALE DEL COMPARTO 6
Titolo I - Rimprovero verbale o scritto, multa di importo pari a quattro ore di retribuzione. 6
Titolo II - Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni. 6
Titolo III - Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni 7
Titolo IV -Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi 7
Titolo V - Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni ad un massimo di tre mesi 7
Titolo VI - Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi 7
Titolo VII - Licenziamento con preavviso 8
Titolo VIII - Licenziamento senza preavviso 8
ART. 7) SANZIONI APPLICABILI AL PERSONALE DELLA DIRIGENZA DELL'AREA SANITÀ 9
Titolo I - Censura scritta multa da euro 200 a euro 500 9
Titolo II - Sospensione dal servizio 10
Titolo III - Licenziamento 11
ART. 8) LICENZIAMENTO DISCIPLINARE 13
ART. 9) SANZIONI APPLICABILI AL PERSONALE DELLA DIRIGENZA DELL'AREA DELLE FUNZIONI LOCALI . 14
Titolo I - Sanzione pecuniaria da euro 200 a euro 500 14
Titolo II - Sospensione dal servizio 14
Titolo III - Licenziamento 16
ART. 10) PROCEDURA DISCIPLINARE SPECIALISTA AMBULATORIALE, VETERINARIO E ALTRE PROFESSIONALITÀ SANITARIE AMBULATORIALI AI SENSI DELL'ART. 8 DEL D.LGS 502/1992 S.M.I. (ACN DEL 31.03.2020 e s.m.i.) 17
Capo III – Procedure applicabili al personale dell'Area Sanità, delle Funzioni Locali e del Comparto 19
ART. 11) COMPETENZA DEL DIRIGENTE RESPONSABILE 19

ART. 12) ASTENSIONE DEL DIRIGENTE RESPONSABILE 19
ART. 13) COMPETENZA DELL'UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI (UPD) 19
ART. 14) INDIVIDUAZIONE DELL'UFFICIO COMPETENTE PER I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI 19
ART. 15) ACCERTAMENTI DELL'UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI 20
ART. 16) PROCEDURA PER L'APPLICAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI 20
Capo IV - Disposizioni finali ART. 17) RAPPORTO TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PENALE 20
Titolo I - Rapporto tra procedimento disciplinare e penale – Comparto 20
Titolo II - Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale – Dirigenza Area Sanità 21
Titolo III - Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale – Dirigenza Area delle Funzioni Locali 22
ART. 18) SOSPENSIONE CAUTELARE IN CASO DI PROCEDIMENTO PENALE 23
Titolo I - Sospensione cautelare in caso di procedimento penale – Comparto 23
Titolo II - Sospensione cautelare in caso di procedimento penale – Area Sanità 24
Titolo III - Sospensione cautelare in caso di procedimento penale – Area Sanità delle Funzioni Locali ... 25
ART. 19) SOSPENSIONE CAUTELARE IN CORSO DI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE 26
Titolo I - Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare - Comparto 26
Titolo II - Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare – Area Sanità 26
Titolo III - Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare – Area delle Funzioni Locali 27
ART. 20) LA DETERMINAZIONE CONCORDATA DELLA SANZIONE 27
Titolo I - La determinazione concordata della sanzione – Comparto 27
Titolo II - La determinazione concordata della sanzione – Dirigenza Area Sanità 28
Titolo III - La determinazione concordata della sanzione – Dirigenza Area delle Funzioni Locali 29
ART. 21) NORME FINALI IN TEMA DI RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE – AREA DELLE FUNZIONI LOCALI 29
ART. 22) LA REINTEGRAZIONE SUL POSTO DI LAVORO E INDENNITÀ SUPPLEMENTARE - AREA SANITÀ 30
ART. 23) PUBBLICITÀ 30
ART. 24) NORMA FINALE 30
DOCUMENTI DI RIFERIMENTO 30

Capo I - Premessa

ART.1) PRINCIPI GENERALI

Il presente Regolamento dispone sulla responsabilità e sulle modalità di applicazione delle sanzioni disciplinari al dipendente, le relative procedure, la composizione e il funzionamento dell'Ufficio per i Procedimenti disciplinari, le impugnazioni e le sospensioni cautelari in conformità delle disposizioni contenute nelle norme di seguito elencate:

- disciplina contenuta nel Titolo VII del C.C.N.L. del 02.11.2022 relativo al Personale del Comparto Sanità Triennio 2019/2021;
- artt. 55, 56 del D.lgs 165/2001 *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"* e artt. 55 bis, ter e quater, quinquies, sexies, septies, octies, novies del D.lgs 165/2001 introdotti dagli artt. 68 e 69 del D.lgs 150/2009 (Riforma Brunetta);
- disciplina contenuta nel titolo III, capo X del CCNL del 19.12.2019 dell'Area Sanità;
- disciplina contenuta nel titolo III, capo III del CCNL del 17.12.2020 dell'Area delle Funzioni Locali;
- artt. 2104, 2105 e 2106 del codice civile;
- D.P.R. del 16.04.2013, n. 62 *"Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*" aggiornato al DPR 13.06.2023 n. 81;
- D.lgs. 75/2017 *"Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a) e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettera a), c), e), f), g), h), l), m), n), o), q), r), s) e z) della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"*;
- *"Codice di comportamento dell'Azienda Socio Sanitaria Territoriale della Valtellina e dell'Alto Lario integrato con il Codice Etico" vigente".*

ART. 2) CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente Regolamento si applica a tutto il personale dipendente dell'Azienda Socio Sanitaria Territoriale della Valtellina e dell'Alto Lario, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, inclusi i Liberi professionisti.

ART. 3) RESPONSABILITÀ E DOVERI DEL DIPENDENTE

La S.C. Affari Generali e Legali – Servizio Avvocatura ha la responsabilità di aggiornamento e diffusione del presente Regolamento. La responsabilità di applicazione è in capo alle figure progressivamente come di seguito indicate. La responsabilità della verifica della corretta applicazione è in capo alla S.C. Affari Generali e Legali – Servizio Avvocatura.

Il dipendente adegua il proprio comportamento alle norme e ai principi contenuti nel codice di comportamento di cui al D.P.R. del 16.04.2013, n.62 s.m.i. conformando la propria condotta ai principi di buonandamento e imparzialità dell'attività amministrativa.

Il dipendente osserva la Costituzione, servendo la Nazione con disciplina ed onore e conformando la propria condotta ai principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa. Il dipendente svolge i propri compiti nel rispetto della legge, perseguendo l'interesse pubblico senza abusare della posizione o dei poteri di cui è titolare.

Il dipendente rispetta altresì i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza e agisce in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi.

Il dipendente non usa a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio, evita situazioni e comportamenti che possano ostacolare il corretto adempimento dei compiti o nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione. Prerogative e poteri pubblici sono esercitati unicamente per le finalità di interesse generale per le quali sono stati conferiti.

Il dipendente esercita i propri compiti orientando l'azione amministrativa alla massima economicità, efficienza ed efficacia. La gestione di risorse pubbliche ai fini dello svolgimento delle attività amministrative deve seguire una logica di contenimento dei costi, che non pregiudichi la qualità dei risultati.

Nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa, il dipendente assicura la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell'azione amministrativa o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori.

Il dipendente dimostra la massima disponibilità e collaborazione nei rapporti con le altre pubbliche amministrazioni,

assicurando lo scambio e la trasmissione delle informazioni e dei dati in qualsiasi forma anche telematica, nel rispetto della normativa vigente.

Capo II - SANZIONI

ART. 4) SANZIONI DISCIPLINARI

Le violazioni, da parte dei dipendenti, delle vigenti disposizioni contrattuali e legislative daranno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni.

Titolo I - Sanzioni disciplinari applicabili al personale del comparto

a) Rimprovero verbale.
b) Rimprovero scritto (censura).
c) Multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione.
d) Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni.
e) Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi.
f) Licenziamento con preavviso.
g) Licenziamento senza preavviso.

Sono altresì previste, dal D.Lgs. n.165/2001, le seguenti sanzioni disciplinari:

a) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni,ai sensi dell'art. 55 - bis, comma 7;
b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad unmassimo di 3 mesi, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 1;
c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, ai sensidell'art. 55-sexies, comma 3.

Titolo II - Sanzioni disciplinari applicabili al personale della Dirigenza Area Sanità

a) Censura scritta.
b) Sanzione pecuniaria.
c) Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, secondo le previsioni dell'art.72 del CCNL dirigenza (art. 7 Titolo II del presente regolamento);
d) Licenziamento con preavviso.
e) licenziamento senza preavviso.

Titolo III - Sanzioni disciplinari applicabili al personale Dirigente Amministrativo, Tecnico e Professionale

f) Sanzione pecuniaria;
g) Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, secondo le previsioni dell'art.36 del CCNL Dirigenza.
h) Licenziamento con preavviso.
i) Licenziamento senza preavviso.

ART. 5) PRINCIPIO DI GRADUALITÀ

Titolo I - Comparto

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

- intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- rilevanza degli obblighi violati;

- responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- grado di danno o di pericolo causato all'Azienda o Ente, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
- sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamentoverso gli utenti;
- concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.

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

Titolo II - Dirigenza Area Sanità e Area Funzioni Locali

Le Aziende sono tenute 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 comportamentotenuto complessivamente dal dirigente o al concorso nella violazione di più persone.

ART. 6) SANZIONI APPLICABILI AL PERSONALE DEL COMPARTO

Titolo I - Rimprovero verbale o scritto, multa di importo pari a quattro ore di retribuzione.

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 dell'art. 84 del CCNL del 02/11/2022 (art. 5, Titolo I del presente regolamento) per:

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

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

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

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

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

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

g) violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55-novies, del D.Lgs n.165/2001;

h) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti.

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

Titolo II - Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni.

La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1 art.84 del CCNL 02.11.2022 (art.5 del Titolo I del presente regolamento);

a) recidiva nelle mancanze previste dal Titolo I dell'art. 6;
b) particolare gravità delle mancanze previste dal Titolo I dell'art. 6;

c) ove non ricorra la fattispecie prevista dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b) del D. Lgs. n.165 del 2001, assenza ingiustificata dal servizio – anche svolto in modalità a distanza o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'Azienda o Ente, agli utenti o terzi;

d) ingiustificato ritardo, non superiore a 5 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;

e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;

f) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Azienda o Ente, salvo che siano espressione della libertà dipensiero, ai sensi dell'art.1 della L. n.300/1970;

g) ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett.

e) del D.Lgs n.165/2001, atti comportamenti o molestie, lesivi della dignità della persona;

h) ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett.;

e) del D.Lgs n.165/2001, atti o comportamenti aggressivi ostili e denigratori, nell'ambiente di lavoro, cheassumano forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;

i) violazione dei doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'Azienda o Ente, agli utenti o ai terzi.

Titolo III - Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni

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

Titolo IV -Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi

La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, si applica nei casi previsti dall'art.55-sexies, comma 3 del D.Lgs. n.165/2001: *"Il mancato esercizio o la decadenza dall'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa la segnalazione di cui all'articolo 55- bis, comma 4, ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione acondotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili, l'applicazione della sospensione dal servizio fino a un massimo di tre mesi, salva la maggiore sanzione dellicenziamento prevista nei casi di cui all'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-ter), e comma 3-quinquies.Tale condotta, per il personale con qualifica dirigenziale o titolare di funzioni o incarichi dirigenziali, è valutata anche ai fini della responsabilità di cui all'articolo 21 del presente decreto. Ogni amministrazione individua preventivamente il titolare dell'azione disciplinare per le infrazioni di cui al presente comma commesse da soggetti responsabili dell'ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4".*

Titolo V - Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni ad un massimo di tre mesi

La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni ad un massimo di tre mesi si applica nel caso previsto dall'art. 55-sexies, comma 1, del D.Lgs. n.165 del 2001: *"La violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato la condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno, comporta comunque, nei confronti del dipendente responsabile, l'applicazione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità del risarcimento, salvo chericorrano i presupposti per l'applicazione di una più grave sanzione disciplinare"*.

Titolo VI - Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi

La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al Titolo I dell'art.5, del

presente regolamento, per:

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel Titolo II del presente articolo;

b) occultamento da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Azienda o Ente o ad esso affidati;

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

d) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti;

e) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'Azienda o Ente agli utenti o a terzi;

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

g) ingiustificate assenze collettive nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione dei servizi all'utenza.

Titolo VII - Licenziamento con preavviso

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

a) le ipotesi considerate dall'art.55-quater, comma 1, lett. b), c) e da f-bis) a f-quinquies) del D.Lgs. n.165 del 2001:
   - art.55-quater-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-lett. c) *ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;*
   - art.55-quater-lett. f-bis) *gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento, ai sensi dell'articolo 54, comma 3;*
   - art.55-quater-lett. f-ter*) commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'articolo 55-sexies, comma 3;*
   - *art.55-quater-lett. f-quater) la reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato l'applicazione, in sede disciplinare, della sospensione dal servizio per un periodo complessivo superiore a un anno nell'arco di un biennio;*
   - *art.55-quater-lett. f-quinquies) insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'articolo 3, comma 5-bis, del decreto legislativo n. 150 del 2009.*

b) la recidiva nelle violazioni indicate ai Titoli III, IV, V, VI del presente regolamento;

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

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

e) la violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art. 16 comma 2 secondo e terzo periodo del DPR 62/2013 s.m.i.;

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

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

Titolo VIII - Licenziamento senza preavviso

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

a) le ipotesi considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del D.Lgs. n.165 del 2001;

- art.55-quater-lett. 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 unostato di malattia;*
- art.55-quater-lett. d) *falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;*
- art.55-quater-lett. 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;*
- art.55-quater-lett. f) *condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro;*

b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art.68 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale) del CCNL del 21/05/2018, fatto salvo quanto previsto dall'art. 69 (Rapporto tra procedimento disciplinare e penale), del CCNL del 21/05/2018;

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

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

e) condanna, anche non passata in giudicato:
   - per i delitti indicati dall'art. 7, comma 1, e 8, comma 1, del D.Lgs. n. 235/2012;
   - per i delitti indicati dall'art. 12, commi 1, 2 e 3 della Legge 11 gennaio 2016 n.3;
   - quando alla condanna consegue comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
   - per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della Legge 27 marzo 2001 n.97;
   - per gravi delitti commessi in servizio.

f) violazioni dolose degli obblighi non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche neiconfronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al Titolo I, art.5, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

ART. 7) SANZIONI APPLICABILI AL PERSONALE DELLA DIRIGENZA DELL'AREA SANITÀ

Titolo I - Censura scritta multa da euro 200 a euro 500

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 indicati nel Titolo II dell'art. 5 del presente regolamento, nei casi di:

a) inosservanza della normativa contrattuale e legislativa vigente, nonché delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art.55 quater, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 165/2001 ("*Falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia")*;

b) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza 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 o Ente di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Azienda o Ente;

f) inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, nonché del divieto di fumo, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'Azienda o Ente o pergli utenti;

g) violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art.24 della legge 7 agosto 1990, n.241, anche se non ne sia derivato danno all'azienda.
   - art.24 della legge 7 agosto 1990, n.241): "*I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e dellenorme della presente legge".*

Titolo II - Sospensione dal servizio

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

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.Lgs. 165/2001:

- 55-sexies, comma 3)*: "Il mancato esercizio o la decadenza dall'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa la segnalazione di cui all'articolo 55 bis, comma 4, ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili, l'applicazione della sospensione dal servizio fino a un massimo di tre mesi, salva la maggiore sanzione del licenziamento prevista nei casi di cui all'articolo 55 quater, comma 1, lettera f-ter), e comma 3-quinquies. Tale condotta, per il personale con qualifica dirigenziale o titolare di funzioni o incarichi dirigenziali, è valutata anche ai fini della responsabilità di cui all'articolo 21 del presente decreto. Ogni amministrazione individua preventivamente il titolare dell'azione disciplinare per le infrazioni di cui al presente comma commesse da soggetti responsabili dell'ufficio di cui all'articolo 55 bis, comma 4".*
- 55-septies, comma 6): "*Il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora nonché il dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, curano l'osservanza delle disposizioni del presente articolo, in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche. Si applicano, al riguardo, le disposizioni degli articoli 21 e 55-sexies, comma 3".*

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 1 del D.Lgs. 165/2001: "*La violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato la condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno, comporta comunque, nei confronti del dipendente responsabile, l'applicazione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità del risarcimento, salvo che ricorrano i presupposti per l'applicazione di una più grave sanzione disciplinare".*

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 criteridi cui Titolo II dell'art. 5, per:

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste al Titolo I e ai paragrafi precedenti del Titolo II del presente articolo, oppure quando le mancanze previste dai medesimi commi si caratterizzano per unaparticolare gravità;
b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico oppure nei confronti dell'Azienda o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti o 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 sensidell'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.Lgs. 165/2001: "*Il mancato esercizio o la decadenza dall'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa la segnalazione di cui*

all'articolo 55 bis, comma 4, ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili, l'applicazione della sospensione dal servizio fino a un massimo di tre mesi, salva la maggiore sanzione del licenziamento prevista nei casi di cui all'articolo 55 quater, comma 1, lettera f-ter), e comma 3-quinquies. Tale condotta, per il personale con qualifica dirigenziale o titolare di funzioni o incarichi dirigenziali, è valutata anche ai fini della responsabilità di cui all'articolo 21 del presente decreto. Ogni amministrazione individua preventivamente il titolare dell'azione disciplinare per le infrazioni di cui al presente comma commesse da soggetti responsabili dell'ufficio di cui all'articolo 55 bis, comma 4";

e) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art.55-quater, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 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 anniovvero 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, agli eventuali danni causati all'azienda, agli utenti o ai terzi;
f) occultamento da parte del dirigente di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad esso affidati;
g) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale;
h) comportamenti omissivi o mancato rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente, nell'arco delle ventiquattro ore, nell'ambito delle funzioni assegnate e nel rispetto della normativa contrattuale vigente;
i) comportamento negligente od omissivo nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche, da cui sia derivato un danno per l'azienda o per i terzi;
j) inosservanza degli obblighi, a lui ascrivibili in merito alla certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia;
k) qualsiasi comportamento negligente, dal quale sia derivato grave danno all'azienda o a terzi, fatto salvo previsto dal paragrafo precedente;
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.
n) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista la gravità e reiterazione;
o) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale in applicazione dell'art.55 quinquies comma 3bis del D. Lgs. n. 165/2001;
p) ingiustificate assenze collettive nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza in applicazione dell'art.55 quinquies comma 3bis del D.Lgs. n.165/2001.

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

Titolo III - Licenziamento

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

A. con preavviso, per:

a) le ipotesi considerate dall'art.55 quater, comma 1, lett. b), c), da f-bis) sino a f) quinquies del D.Lgs. n.165/2001 s.m.i. e 55 septies, comma 4;

- 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";*
- lett. c) "*Ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio";*
- lett. f-bis) *"gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento, ai sensi dell'art. 54, comma 3";*
- lett. f-ter) *"commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'art.55 sexies, comma*

3";

- lett. f-quater) *"la reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato l'applicazione, in sede disciplinare, della sospensione dal servizio per un periodo complessivo superiore a un anno nell'arco di un biennio"*;
- lett. f-quinquies) *"insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'art.3, comma 5-bis, del decreto legislativo n.150 del 2009".*
- 55-septies) *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 revisioni degli accordi e dei contratti collettivi di riferimento.*

b) Recidiva nel biennio in una delle mancanze previste ai commi 5, 6, 7 e 8 o, comunque, quando le mancanze di cui ai commi precedenti si caratterizzino per una particolare gravità;

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

d) l'ipotesi di cui all'art. 55 quater comma 3-quinquies: "*Nei casi di cui al comma 3-bis, 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".*

e) la violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art.16 comma 2 secondo e terzo periodo del DPR 62/2013 e s.m.i.;

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

B. senza preavviso, per:

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

- Art. 55 quater, comma 1: "*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-quinques, 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";

h) gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art.74 (*Sospensione cautelare in corso di procedimento penale*), fatto salvo quanto previsto dall'art.75, comma 1 (*Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale*);

i) condanna, anche non passata in giudicato, per:
- per i delitti indicati dall'art.7, comma 1, e 8, comma 1, del D.Lgs. n. 235/2012; - per i delitti indicati dall'art.12, commi 1, 2 e 3 della legge 11 gennaio 2018 n.3;
- quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici; - gravi delitti commessi in servizio;
- delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 97/2001;

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

k) le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 e dal comma 10 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.70 (*Obblighi del dirigente*), nonché quanto al tipo ealla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

ART. 8) LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

1. 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;

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

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

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 ufficiovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro;

f-bis) gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento, ai sensi dell'art. 55, comma 3 del D.Lgs. n. 165/01: "*La contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari. Resta salva la facoltà di disciplinare mediante i contratti collettivi procedure di conciliazione non obbligatoria, fuori dei casi per i quali è prevista la sanzione disciplinare del licenziamento, da instaurarsi e concludersi entro un termine non superiore a trenta giorni dalla contestazione dell'addebito e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La sanzione concordemente determinata all'esito di tali procedure non può essere di specie diversa da quella prevista, dalla legge o dal contratto collettivo, per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione. I termini del procedimento disciplinare restano sospesi dalla data di apertura della procedura conciliativa e riprendono a decorrere nel caso di conclusione con esito negativo. Il contratto collettivo definisce gli atti della procedura conciliativa che ne determinano l'inizio e la conclusione".*

f-ter) commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'art.55-sexies, comma 3 delD.Lgs. n. 165/2001: *"Il mancato esercizio o la decadenza dall'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa la segnalazione di cui all'articolo 55-bis, comma 4, ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili, l'applicazione della sospensione dal servizio fino a un massimo di tre mesi, salva la maggiore sanzione del licenziamento*

prevista nei casi di cui all'articolo 55-quater, comma 1, letteraf-ter), e comma 3-quinquies. Tale condotta, per il personale con qualifica dirigenziale o titolare di funzioni o incarichi dirigenziali, è valutata anche ai fini della responsabilità di cui all'articolo 21 del presente decreto. Ogni amministrazione individua preventivamente il titolare dell'azione disciplinare per le infrazioni di cui al presente comma commesse da soggetti responsabili dell'ufficio di cui all'articolo55-bis, comma 4".

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

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

1- bis. 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 omissivala condotta fraudolenta.
Si rimanda all'art.55 - quater del D.Lgs 165/2001 s.m.i. (licenziamento disciplinare) per la procedura disciplinare nei confronti del dipendente.

ART. 9) SANZIONI APPLICABILI AL PERSONALE DELLA DIRIGENZA DELL'AREA DELLE FUNZIONI LOCALI

Titolo I - Sanzione pecuniaria da euro 200 a euro 500

La sanzione pecuniaria da un minimo di € 200 ad un massimo € 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, di incarichi extraistituzionali nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura e all'espletamento dell'incarico affidato, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art.55-quater, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 165/2001: "*Falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia";*

b) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza nei confronti degli organi di vertice dell'amministrazione o di quelle che si avvalgono dei segretari collocati in disponibilità, ai sensi rispettivamente dell'art. 7, comma 1 e dell'art.19, comma 5, del DPR n.465/1997, dei colleghi (dirigentie non), degli utenti o terzi;

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

d) violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'amministrazione, al Ministero dell'Interno o alle altre amministrazioni che si avvalgono dei segretari 43 collocati in disponibilità, ai sensi rispettivamente dell'art.7, comma 1 e dell'art.19, comma 5, del DPR n. 465/1997, di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale;

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

f) violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art.24 della legge n.241/1990, nonché delle norme in materia di tutela della riservatezza e dei dati personali, anche se non ne sia derivato danno all'Amministrazione. L'importo delle multe sarà introitato nel bilancio dell'amministrazione e, per i segretari, nel bilancio del Ministero dell'Interno edè destinato ad attività sociali a favore dei segretari.

Titolo II - Sospensione dal servizio

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.Lgs. n.165/2001: "*Il dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa o a una diversa amministrazione pubblica dell'incolpato, che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione*

richiesta dall'Ufficio disciplinare procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione, da parte dell'amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni".

La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, con la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo di durata della sospensione, si applica nei casi previsti dall'art. 55-sexies, comma 3 – salvo i casi più gravi, ivi indicati, ex art.55-quater, comma 1, lettera f-ter) e comma 3-quinquies – e dall'art.55- septies, comma 6, del D.Lgs. n.165/2001:

- 55-sexies, comma 3): *"Il mancato esercizio o la decadenza dall'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa la segnalazione di cui all'articolo 55 bis, comma 4, ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili, l'applicazione della sospensione dal servizio fino a un massimo di tre mesi, salva la maggiore sanzione del licenziamento prevista nei casi di cui all'articolo 55 quater, comma 1, letteraf-ter), e comma 3-quinquies. Tale condotta, per il personale con qualifica dirigenziale o titolare di funzioni o incarichi dirigenziali, è valutata anche ai fini della responsabilità di cui all'articolo 21 del presente decreto. Ogni amministrazione individua preventivamente il titolare dell'azione disciplinare per le infrazioni di cui al presente comma commesse da soggetti responsabili dell'ufficio di cui all'articolo 55 bis, comma 4".*
- 55-septies): "*Il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora nonché il dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, curano l'osservanza delle disposizioni del presente articolo, in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche. Si applicano, al riguardo, le disposizioni degli articoli 21 e 55-sexies, comma 3".*

La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimodi tre mesi si applica nel caso previsto dall'art.55-sexies, comma 1, del D.lgs. 165/2001: "*La violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato la condanna dell'amministrazione alrisarcimento del danno, comporta comunque, nei confronti del dipendente responsabile, l'applicazione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità del risarcimento, salvo che ricorrano i presupposti per l'applicazione di una più grave sanzione disciplinare".*

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 criteridi cui al comma 1, per:

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4 oppure quando le mancanze previste nel medesimo comma si caratterizzano per una particolare gravità;

b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico oppure nei confronti dell'amministrazione o di quelle che si avvalgono dei segretari collocati in disponibilità, ai sensi rispettivamente dell'art.7, comma 1 e dell'art.19, comma 5, del DPR n.465/1997, o degli organi di verticeo dei colleghi (dirigenti e non) e, comunque, atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori ovvero alterchi, con vie di fatto, negli ambienti di lavoro, anche con utenti;

c) manifestazioni offensive nei confronti dell'amministrazione o delle amministrazioni che si avvalgono deisegretari collocati in disponibilità, ai sensi rispettivamente dell'art.7, comma 1 e dell'art.19, comma 5, delDPR n. 465/1997, o degli organi di vertice, dei colleghi (dirigenti e non) o di terzi, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art.1 della legge n. 300/1970;

d) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità, da parte del personale nei cui confronti sono esercitati poteri di direzione, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art.55-sexies, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001.

e) ingiustificato ritardo a trasferirsi nella sede assegnata dall'Amministrazione;

f) per i segretari, ingiustificato ritardo fino a venti giorni, a prendere servizio nella sede di titolarità, direggenza o di supplenza; l'entità della sanzione è commisurata alla durata dell'assenza ed alla entità del danno causato all'amministrazione;

g) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;

h) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art.55-quater, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n.165/2001, 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 di cui all'art.34 del presente CCNL, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;

i) occultamento o mancata segnalazione di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad esso affidati;
j) qualsiasi comportamento negligente, dal quale sia derivato grave danno all'amministrazione o a terzi, fatto salvo quanto previsto dal comma 7;
k) atti, comportamenti o molestie lesivi della dignità della persona;
l) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista gravità o reiterazione;
m) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;
n) ingiustificate assenze collettive nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza;
o) grave e ripetuta inosservanza dell'obbligo a provvedere entro i termini fissati per ciascun provvedimento, ai sensi di quanto previsto dall'art.7, comma 2 della legge n. 69/2009.

Titolo III - Licenziamento

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

A. con preavviso, per:

a. le ipotesi considerate dall'art.55-quater, comma 1, lett. b), c), da f-bis) sino a f-quinquies del D.Lgs. n.165/2001 e 55-septies, comma 4 del medesimo decreto legislativo;
   - art.55-quater-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-lett. c) *ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;*
   - art.55-quater-lett. f-bis) *gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento, ai sensi dell'articolo 54, comma 3;*
   - art.55-quater-lett. f-ter*) commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'articolo 55-sexies, comma 3;*
   - *art.55-quater-lett. f-quater) la reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato l'applicazione, in sede disciplinare, della sospensione dalservizio per un periodo complessivo superiore a un anno nell'arco di un biennio;*
   - *art.55-quater-lett. f-quinquies) insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'articolo 3, comma 5-bis, del decreto legislativo n.150 del 2009.*
   - 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 revisioni degli accordi e dei contratti collettivi di riferimento".*

b. a recidiva in una delle mancanze previste ai commi 5, 6, 7 e 8 o, comunque, quando le mancanze di cui ai commi precedenti si caratterizzino per una particolare gravità;

c. l'ipotesi di cui all'art.55-quater comma 3-quinquies del d.Lgs. n.165/2001: *"Nei casi di cui al comma 1, lettere a), d), e) ed f), il licenziamento è senza preavviso. Nei casi in cui le condotte punibili con il licenzia-mento sono accertate in flagranza, si applicano le previsioni dei commi da 3-bis a 3-quinquies".*
   - comma 3-quinques: "*Nei casi di cui al comma 3-bis, 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";

d. la violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art.16 comma 2, secondo e terzo periodo, del D.P.R. n. 62/2013 s.m.i;
e. la recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità;

B. senza preavviso, per:

a) le ipotesi considerate dall'art.55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del D.Lgs. n.165/2001;
   - Art.55-quater – comma 1: "*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";
b) gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art 38, fatto salvo quanto previsto dall'art 39, comma 1;
c) condanna, anche non passata in giudicato: - per i delitti indicati dagli articoli 7, comma 1, e 8, comma 1, del d.lgs. n. 235/2012; - quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici; - per gravi delitti commessi in servizio; - per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001;
d) gli atti e comportamenti non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, seppur estranei alla prestazione lavorativa, posti in essere anche nei confronti di terzi, di gravità tale da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art.2119 del Codice civile.

ART. 10) PROCEDURA DISCIPLINARE SPECIALISTA AMBULATORIALE, VETERINARIO E ALTRE PROFESSIONALITÀ SANITARIE AMBULATORIALI AI SENSI DELL'ART. 8 DEL D.LGS 502/1992 S.M.I. (ACN DEL 31.03.2020 e s.m.i.)

1. In considerazione della specificità professionale e delle particolari responsabilità che caratterizzano le figure dello specialista ambulatoriale, del veterinario e del professionista convenzionato, sono stabilite specifiche fattispecie di responsabilità disciplinari, nonché il relativo sistema sanzionatorio con la garanzia di adeguate tutele degli specialisti, veterinari e professionisti, in analogia ai principi stabiliti dal D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165 come modificato dal D.Lgs. 27 ottobre 2009, n.150.
2. I criteri per l'individuazione delle violazioni sono i seguenti: violazione di obblighi e compiti previsti dagli Accordi (Nazionale, Regionale ed Aziendale), mancata collaborazione con le strutture dirigenziali in relazione a quanto previsto e disciplinato negli Accordi, mancato rispetto delle norme previste dall'Allegato 5 – Codice di comportamento degli specialisti ambulatoriali interni, veterinari ed altre professionalità sanitarie (biologi, chimici, psicologi) ambulatoriali.
3. Le violazioni degli obblighi di cui al comma precedente, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti tipologie di sanzioni: a) rimprovero scritto; b) sanzione pecuniaria, di importo non inferiore al 5% e non superiore al 10% della retribuzione corrisposta nel mese precedente, per la durata massima di tre mesi; c) sospensione dall'incarico e dal trattamento economico per una durata non inferiore a un mese e non superiore a sei; d) revoca

dell'incarico con preavviso; e) revoca dell'incarico senza preavviso.

4. Le infrazioni e le relative sanzioni sono individuate nell'Allegato 6 – Sanzioni disciplinari. L'irrogazione della sanzione deve basarsi su elementi certi ed obiettivi, comunicata tempestivamente allo specialista ambulatoriale, veterinario e professionista al fine di garantire la certezza delle situazioni giuridiche. Non può essere applicata una sanzione diversa da quella prevista dal presente Accordo.
5. I soggetti competenti per i procedimenti disciplinari degli specialisti ambulatoriali, veterinari e professionisti sono così individuati:
    a) il referente della AFT di riferimento per le infrazioni di minoregravità, a carattere occasionale, per le quali è prevista la sanzione del rimprovero scritto;
    b) l'Ufficio competente per i Procedimenti Disciplinari (UPD) istituito presso ciascuna Azienda, secondo quanto previsto dall'articolo 55-bis, comma 4 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, per le violazioni punibili con le sanzioni di maggior gravità di cui al precedente comma 3, lettere b) c) d) e). In caso di procedimento disciplinare riguardante lo specialista ambulatoriale, il veterinario o il professionista un componente dell'UPD è sostituito da un componente in rapporto di convenzionamento di cui al presente Accordo.

6. Nell'ambito del procedimento disciplinare, la contestazione dell'addebito deve essere specifica e tempestiva e riportare l'esposizione chiara e puntuale dei fatti, nel rispetto delle procedure di seguito indicate. Nel corso dell'istruttoria, il referente di cui al comma 5, lettera a) o l'UPD possono acquisire ulteriori informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento, né il differimento dei relativi termini. Le comunicazioni agli specialisti ambulatoriali, veterinari e professionisti sanitari e l'accesso agli atti del procedimento avvengono come di seguito indicato:
    a) ogni comunicazione, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, ovverocon lettera raccomandata A/R;
    b) lo specialista ambulatoriale, il veterinario ed il professionista hanno diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento.

7. Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari, decorsidue anni dalla loro applicazione.
8. In caso di più violazioni compiute con un'unica azione o omissione si applica la sanzione più grave.
9. I modi e i tempi per l'applicazione delle sanzioni sono i seguenti: a) procedimento per il referentedi cui al comma 5, lettera a): I. il referente di cui al comma 5, lettera a) entro 20 (venti) giorni dal momento in cui viene a conoscenza di comportamenti punibili con la sanzione di minor gravità, contesta per iscritto l'addebito allo specialista ambulatoriale, veterinario o professionista e lo convoca, con un preavviso di almeno 10 (dieci) giorni, per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui l'interessato aderisce o conferisce mandato. Nel caso il referente di cui al comma 5, lettera a) ritenga che la sanzione da applicare sia più grave di quella del rimprovero scritto, entro 5 giorni dalla notizia del fatto trasmette gli atti all'Ufficio competente per i Procedimenti Disciplinari (UPD), dandone contestuale comunicazione all'interessato; II. entro il termine fissato, lo specialista ambulatoriale, il veterinario o il professionista convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della propria difesa; III. in caso di differimento superiore a 10 (dieci) giorni dalla scadenza del preavviso, per impedimento dello specialista ambulatoriale, del veterinario o del professionista, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente. Il rinvio del termine può essere concesso una volta sola nel corso del procedimento; IV. il responsabile della struttura organizzativa aziendale di riferimento conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, stabilita dal referente di cui al comma 5, lettera a), entro 60 (sessanta) giorni dalla contestazione dell'addebito; V. la sanzione disciplinare deve essere adeguatamente motivata e notificata per iscritto all'interessato; 61/129 b) per quanto attiene alla composizione, competenze, forme e termini dei procedimenti assegnati all'Ufficio competente per i Procedimenti Disciplinari (UPD), si rinvia al D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 ed ai regolamenti assunti da ciascuna Azienda. Anche nei procedimenti di competenza dell'UPD lo specialista ambulatoriale, il veterinario o il professionista può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. In tali casi il soggetto competente ad assumere le determinazioni conclusive del procedimento disciplinare è il Direttore

Generale o suo delegato.

10. La violazione dei termini stabiliti nel presente articolo comporta, nel caso in cui la responsabilità sia dell'Azienda, la decadenza dall'azione disciplinare e, nel caso in cui la responsabilità sia dello specialista, veterinario o del professionista, la decadenza dall'esercizio del diritto di difesa.
11. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo si applicano le disposizioni di cui alla L.27 marzo 2001, n.97 ed al D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165.

Capo III – Procedure applicabili al personale dell'Area Sanità, delle Funzioni Locali e del Comparto

ART. 11) COMPETENZA DEL DIRIGENTE RESPONSABILE

Per le infrazioni di minore gravità per le quali è prevista l'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale, il procedimento disciplinare è di competenza del responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente. Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina prevista dal contratto collettivo.

Per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale, il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente, segnala immediatamente, e comunque entro dieci giorni, all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza.

In caso di Sua assenza o impedimento, il Responsabile di Struttura può delegare a sostituirlo altro Dirigente afferente alla medesima struttura.

ART. 12) ASTENSIONE DEL DIRIGENTE RESPONSABILE

Il Dirigente Responsabile della S.C. o Servizio in cui il dipendente lavora ha l'obbligo di astenersi nei casi in cui sia legato da vincoli di parentela con il dipendente sottoposto a procedura disciplinare e/o abbia particolare interesse nella gestione della procedura.

In caso di obbligo di astensione il Dirigente Responsabile è sostituito dal Direttore del Dipartimento cui afferisce il dipendente e, nel caso di ulteriore incompatibilità anche di quest'ultimo, dall'UPD.

Nel caso di obbligo di astensione del Dirigente DAPSS l'iter procedurale sarà seguito dall'UPD.

ART. 13) COMPETENZA DELL'UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI (UPD)

L'Ufficio della "disciplina" è competente in tutti i casi in cui il Responsabile del Servizio sia privo della qualifica dirigenziale ovvero se si tratta di infrazioni punibili con sanzione superiore al rimprovero verbale.

L'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, con immediatezza e comunque non oltre trenta giorni decorrenti da ricevimento della segnalazione, ovvero dal momento in cui abbia altrimenti avuto piena conoscenza dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare, provvede alla contestazione scritta dell'addebito e convoca l'interessato, con un preavviso di almeno venti giorni, per l'audizione in contraddittorio a sua difesa.

L'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari conclude il procedimento con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro centoventi giorni dalla contestazione dell'addebito.

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

Sono da considerarsi perentori il termine per la contestazione dell'addebito ed il termine per la conclusione del procedimento.

La comunicazione di contestazione dell'addebito al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno.

ART. 14) INDIVIDUAZIONE DELL'UFFICIO COMPETENTE PER I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

Il Responsabile della S.C. o Servizio se non ha qualifica dirigenziale ovvero se la sanzione da applicare è superiore al rimprovero verbale, trasmette gli atti, **entro 10 giorni dalla notizia del fatto**, all'Ufficio individuato, dandone contestuale comunicazione all'interessato.

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari (di seguito denominato U.P.D.), per le sue specifiche competenze, si caratterizza per la sua indipendenza rispetto alle SS.CC. aziendali. Esso è fisicamente incardinato, per ragioni di funzionamento, nell'Avvocatura aziendale e ha competenza su tutto il personale dipendente – a tempo indeterminato e determinato

– del Comparto, dell'Area Sanità e dell'Area delle Funzioni Locali, nonché sui Liberi professionisti.
L'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari è individuato in una commissione composta dai Dirigenti Amministrativi, Medici e/o titolari di Incarichi di organizzazione nominati dal Direttore Generale,con provvedimento deliberativo, in qualità di titolari e di supplenti.
Le funzioni di segreteria verranno svolte da un funzionario dell'Avvocatura.
Nella prima convocazione l'U.P.D. nominerà un Dirigente con le funzioni di Presidente e un Vice - Presidente che sostituirà il Presidente in caso di impedimento o assenza dello stesso.

ART. 15) ACCERTAMENTI DELL'UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

L'U.P.D. ricevuta, dal Responsabile di Struttura, la segnalazione riferibile ad un fatto specificato e circostanziato procede:

- alla contestazione scritta dell'addebito - sottoscritta dal solo Presidente o, in caso di impedimento dello stesso, dal Vice - Presidente - con l'individuazione del fatto specificato e circostanziato, unitamente alla prospettata qualificazione dell'infrazione e della sanzione nei confronti del dipendente interessato;
- agli ulteriori adempimenti istruttori - effettuati dall'U.P.D. in composizione collegiale-inerenti: l'acquisizione degli atti di difesa dell'interessato, l'eventuale differimento, in riscontro a motivata istanza di rinvio da parte dell'incolpato, eventuali ulteriori approfondimenti istruttori, come ad es. l'audizione di testi, anche non dipendenti dell'Azienda;
- all'applicazione della sanzione, nel caso di ritenuta responsabilità del dipendente, trasmettendo, altresì, la suddetta sanzione all'interessato, al responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente e al Servizio Risorse Umane sia per l'inserimento nel fascicolo personale del dipendente, sia per tutti gli adempimenti applicativi connessi alla sanzioneirrogata.

ART. 16) PROCEDURA PER L'APPLICAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI

Nessun provvedimento disciplinare può essere adottato senza la previa contestazione scritta degli addebiti al dipendente e senza averlo sentito a sua difesa.
La contestazione deve essere effettuata per iscritto e in maniera circostanziata entro trenta giorni successivi dalla data della lettera di comunicazione, ovvero da quando l'Ufficio Procedimenti Disciplinari ha avuto conoscenza dei fatti su segnalazione del Dirigente Responsabile.
La comunicazione degli addebiti deve avvenire mediante consegna al dipendente della lettera di contestazione di cui una copia deve essere firmata per ricevuta. Qualora la consegna a mano non sia possibile, la comunicazione viene fatta mediante PEC, ove il dipendente disponga di idonea casella di posta, oppure con raccomandata con ricevuta di ritorno. All'atto della contestazione il dipendente viene convocato per la sua difesa.
Durante le fasi del procedimento disciplinare il dipendente può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
In caso di grave ed oggettivo impedimento, ferma la possibilità di depositare memorie scritte, il dipendente può richiedere che l'audizione a sua difesa sia differita, per una sola volta, con proroga del termine per laconclusione del procedimento in misura corrispondente.
Al dipendente o, su espressa delega, al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.
Sulla base degli accertamenti effettuati e terminata l'audizione del dipendente, il Responsabile del Servizio applicherà una sanzione che sarà adottata dallo stesso con idonea determina dirigenziale; mentre nei casi di competenza dell'UPD quest'ultimo adotterà una sanzione che sarà, poi, deliberata con apposito provvedimento sottratto all'accesso, ai sensi dell'art. 3 del D.M. 31 luglio 1997 n. 353, eccezione fatta per i titolari di posizione giuridica legittimante.
Non si può tenere conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Capo IV - Disposizioni finali ART. 17) RAPPORTO TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PENALE

Titolo I - Rapporto tra procedimento disciplinare e penale – Comparto

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'art. 55-ter e quater del D.Lgs. n.165/2001.
2. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55-ter del D.Lgs. n.165/2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che

il “fatto non sussiste” o che “l’imputato non lo ha commesso” oppure “non costituisce illecito penale” o altra formula analoga, l’autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell’art. 55-ter, comma 4, del D.Lgs n.165/2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell’art. 653, comma 1, del codice di procedure penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur non costituendo illecito penale, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dall’art. 55-ter, comma 4 del D.Lgs. n. 165 del 2001.

3. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l’irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell’art.6, Titolo VIII (Licenziamento senza preavviso), e successivamente il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il “fatto non sussiste” o che “l’imputato non lo ha commesso” oppure “non costituisce illecito penale” o altra formulazione analoga, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi e con le modalità dell’art. 55-ter, comma 2, del D.Lgs. n.165/2001, il dipendente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l’Azienda o Ente, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra, nella medesima qualifica e con decorrenza dell’anzianità posseduta dall’atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l’assoluzione del dipendente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.
4. Dalla data di riammissione di cui al comma 3, il dipendente è reinquadrato, nella medesima categoria e posizione economica in cui è confluito il profilo posseduto al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. Il dipendente riammesso ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell’eventuale periodo di sospensione antecedente escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario. Analogamente si procede anche in caso di premorienza per il coniuge o il convivente superstite e i figli.
5. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 3, siano state contestate al dipendente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo la normativa vigente.

Titolo II - Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale – Dirigenza Area Sanità

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. 55 - ter e quater, del D.Lgs.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. 55-ter del D.Lgs.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. 55ter, comma 4, del D.Lgs.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 dell’art. 55ter, comma 4.del D.lgs n. 165/2001.

   - Art. 55-ter D.Lgs. 165/2001: **1**. *Il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale. Per le infrazioni per le quali è applicabile una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale. Fatto salvo quanto previsto al comma 3, il procedimento disciplinare*

sospeso può essere riattivato qualora l'amministrazione giunga in possesso di elementi nuovi, sufficienti per concludere il procedimento, ivi incluso un provvedimento giurisdizionale non definitivo. Resta in ogni caso salva la possibilità di adottare la sospensione o altri provvedimenti cautelari nei confronti del dipendente. ***2****. Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.* ***3****. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa.* ***4****. Nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3, il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto, mediante rinnovo della contestazione dell'addebito, entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza, da parte della cancelleria del giudice, all'amministrazione di appartenenza del dipendente, ovvero dal ricevimento dell'istanza di riapertura. Il procedimento si svolge secondo quanto previsto nell'articolo 55-bis con integrale nuova decorrenza dei termini ivi previsti per la conclusione dello stesso. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'ufficio procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 e 1-bis, del codice di procedura penale.*

4) Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento e successivamente, il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che "l'imputato non l'ha commesso, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi dell'art. 55-ter, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001, 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 paragrafo precedente, 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 conviventesuperstite e ai figli.
6) Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, Titolo II, art. 17, 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 CCNL.

Titolo III - Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale – Dirigenza Area delle Funzioni Locali

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 degli articoli 55-ter e quater del d. lgs. n. 165/2001.
2) Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55-ter del d. lgs. n. 165/2001, qualoraper i fatti oggetto del procedimento penale intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il *"fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale"* o che *"l'imputato non lo ha commesso"*, l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55-ter, comma 4, del d. lgs. 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 personale di cui all'art. 1 del presente CCNL, 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 dell'art. 55-ter, comma 4, del d. lgs. n. 165/2001.

3) Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 36 comma 9, punto B 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 lo ha commesso"*, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi dell'art. 55-ter, comma 2, del d. lgs.165/2001, i dirigenti ed i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali hanno 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, ove previsto, all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento; dalla data della sentenza di assoluzione, i segretari hanno diritto alla riammissione in servizio, eventualmente anche in soprannumero rispetto alle previsioni concernenti la quantità complessiva di segretari iscritti all'Albo, nella Sezione Regionale di appartenenza o in altra di suo gradimento, con collocazione nella fascia professionale e nella posizione economica di appartenenza all'atto del licenziamento e con decorrenza dell'anzianità posseduta sempre all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.
4) Dalla data di riammissione di cui al comma 3, i dirigenti ed i dirigenti amministrativi tecnici e professionali hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale 50 periodo di sospensione antecedente, nonché, ove prevista, della retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento, ed è reinquadrato, nella medesima qualifica in cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. Sono escluse, ove previste, le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero i compensi per il lavoro straordinario. In caso di premorienza, i compensi spettano agli eredi legittimi.
5) Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al personale di cui all'art. 1 del presente CCNL altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dall'art. 55-ter del d.lgs. n. 165/2001.

ART. 18) SOSPENSIONE CAUTELARE IN CASO DI PROCEDIMENTO PENALE

Titolo I - Sospensione cautelare in caso di procedimento penale – Comparto

1) Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o, comunque, dello stato restrittivo della libertà.
2) Il dipendente può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, qualora l'Azienda o Ente disponga, ai sensi dell'art. 55-ter del D.Lgs.
   n. 165 del 2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino a termine di quello penale, ai sensi dell'art. 16, Titolo I (Rapporto tra procedimento disciplinare e penale).
3) Resta fermo l'obbligo di sospensione del dipendente in presenza dei casi previsti dagli articoli 7, comma 1, e 8, comma 1, del D.Lgs. n. 235/2012.
4) Nel caso di rinvio a giudizio per i delitti previsto 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 del 2001.
5) Nei casi indicati ai commi precedenti del presente Titolo, si applica quanto previsto dall'art. 55-terdel D.Lgs. 165/2001 e (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).
6) Ove l'Azienda o Ente proceda all'applicazione della sanzione di cui all'art. 66, comma 9, n. 2 (Codice disciplinare), la sospensione del dipendente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia solo 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 dipendente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art.66, comma 9, n.2 (Codice disciplinare), l'Azienda o Ente ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causadel discredito che da tale permanenza potrebbe derivarle da parte dei cittadini e/o comunque, perragioni di opportunità ed operatività dell'Azienda o Ente stesso. 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.69 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimentopenale), tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso l'applicabilità dell'art.66, comma 9, n. 2 (Codice disciplinare).

7) Al dipendente sospeso, ai sensi del presente articolo, sono corrisposti un'indennità pari al 50% dello stipendio tabellare, nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.
8) Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al dipendente se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o i compensi connessi alla presenza in servizio o a prestazioni di carattere straordinario. Ove il procedimento disciplinare riprenda, ai sensi dell'art. 16, Titolo I, comma 2, secondo periodo (Rapporto tra procedimento disciplinare e 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, ovequesto si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, esclusi i compensi per il lavoro straordinario, quelli che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa, nonché i periodi di sospensione indicati nel primo paragrafo e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.
10) Resta fermo quanto previsto dall'art. 55 - quater comma 3-bis del D.Lgs. n. 165/2001.

Titolo II - Sospensione cautelare in caso di procedimento penale – Area Sanità

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 o Ente non proceda direttamente ai sensi dell'art. 72, comma 10, (Codice disciplinare), e dell'art. 55 ter del D.Lgs.n.165/2001.

2) Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione e con sospensione dell'incarico, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale, che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, secondo quanto previsto dall'art. 55 terdel D.lgs. n.165/2001, salvo che l'Azienda o Ente non proceda direttamente ai sensi dell'art. 75 comma 2(Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) e dell'art. 55 ter del D.lgs.n.165/2001.

3) Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi previsti dagli articoli 7, comma 1, e 8, comma 1, del D.Lgs. n. 235/2012 e fatta salva l'applicazione dell'art. 72 (Codice disciplinare), comma 10, qualora l'Azienda o Ente non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del D.lgs. n.165/2001, nonché dell'art. 75 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).

4) Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001, trova applicazione la disciplina ivistabilita. 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. È fatta salva l'applicazione dell'art. 72, comma 10, punto 2, (Codice disciplinare) qualora l'Azienda o Ente non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del D.lgs. n.165/2001 nonché dell'art. 75 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).

5) Nei casi indicati ai commi precedenti si applica, comunque, quanto previsto dall'art. 55- ter del D.Lgs. n.165/2001 s.m.i., comma 1, ultimo periodo.

6) Ove l'Azienda o Ente intenda procedere all'applicazione della sanzione di cui all'art. 72 comma 10, punto 2, (Codice disciplinare), 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. 72 comma 10, punto 2 (Codice disciplinare), l'Azienda o Ente ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivarle da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso, fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 55 ter del D.Lgs. n.165/2001, 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. 72 (Codice disciplinare).

7) Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, nonché la retribuzione individuale di anzianità e gli 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"* oppure *"non costituisce illecito penale"* o altra formulazione analoga, 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, compresi gli aumenti contrattuali nel frattempo intervenuti, 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. 75, (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.

10) Resta fermo quanto previsto dall'art.55 - quater, comma 3 bis, del D.Lgs. n. 165/2001.

Titolo III - Sospensione cautelare in caso di procedimento penale – Area Sanità delle Funzioni Locali

1) Il personale di cui all'art. 1 del CCNL del 17.12.2022 colpito da misura restrittiva della libertà personale o da provvedimenti giudiziari inibitori, che impediscono la prestazione lavorativa, è obbligatoriamente sospeso dal servizio e, ove previsto, dall'incarico conferito, con privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'amministrazione o, per i segretari, il Ministero dell'Interno, non proceda direttamente ai sensi dell'art. 36, comma 9 e dell'art. 55-ter del d. lgs. N.165/2001.

2) Il personale di cui all'art. 1 del CCNL del 17.12.2020 può essere sospeso dal servizio e, ove previsto, dall'incarico conferito, con privazione della retribuzione, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale, che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, secondo quanto previsto dall'art. 55- ter del d. lgs. n. 165/2001, salvo che l'Amministrazione o, per i segretari, il Ministero dell'Interno non proceda direttamente ai sensi dell'art. 39, comma 2 e dell'art.55-ter del d. lgs. n. 165/2001 s.m.i.

3) Resta fermo l'obbligo di sospensione del personale di cui all'art. 1 del presente CCNL in presenza dei casi previsti dagli articoli 7, comma 1, e 8, comma 1, del d. lgs. n. 235/2012 e fatta salva l'applicazione dell'art. 36, comma 9, qualora l'amministrazione o, per i segretari, il Ministero dell'Interno non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55-ter del D.Lgs. n. 165/2001, nonché dell'art. 39.

4) Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001, trova applicazione la disciplina ivistabilita. 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. È fatta salva l'applicazione dell'art. 36, comma 9, punto B, qualora l'Amministrazione o, per i segretari, il Ministero dell'Interno non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55-ter del d. lgs. n. 165/2001 nonché dell'art 39 del CCNL del 17.12.2020.

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

1) Ove l'Amministrazione o, per i segretari, il Ministero dell'Interno intenda procedere all'applicazione della sanzione di cui all'art. 36 comma 9, punto B, la sospensione del personale di cui all'art. 1 del CCNL del 17.12.2020 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 personale di cui 48 all'art. 1 del suddetto CCNL è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 36 comma 9, punto B, l'amministrazione o, per i segretari, il Ministero dell'Interno ritenga che la permanenza in servizio del personale di cui all'art. 1 del CCNL del 17.12.2020 provochi un pregiudizio alla credibilità dell'amministrazione o di quelle che si avvalgono dei segretari collocati in disponibilità, ai sensi rispettivamente dell'art. 7, comma 1 e dell'art. 19, comma 5, del DPR n. 465/1997, a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare alle stesse da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa o del Ministero dell'Interno. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso, fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 55-ter del d. lgs. n. 165/2001 s.m.i., 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. 36.

2) Al personale sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, nonché la retribuzione individuale di anzianità e gli assegni familiari, qualora ne abbia titolo.

3) Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione o di proscioglimento , pronunciata con la formula *"il fatto non sussiste"* o *"l'imputato non lo ha commesso"* o *"il fatto non costituisce reato"*, quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al personale di cui all'art. 1 del CCNL se fosse rimasto in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione, con esclusione, per i segretari, dei compensi collegati alla titolarità della sede ed alla attività di servizio effettivamente prestata. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 39, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

4) 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 personale di cui all'art. 1 del CCNL precedentemente sospeso viene conguagliato rispetto a quanto dovuto se fosse stato in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione e con esclusione, per i segretari, dei compensi collegati alla titolarità della sede ed alla attività
di servizio effettivamente prestata; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato nonché, per i segretari, le indennità o i compensi connessi ad incarichi o a funzioni speciali o di carattere straordinario.

5) Resta fermo quanto previsto dall'art. 55-quater, comma 3-bis, del d. lgs. n. 165/2001.

ART. 19) SOSPENSIONE CAUTELARE IN CORSO DI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Titolo I - Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare - Comparto

1) Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'art. 55 - quater comma 3-bis del D.Lgs. n. 165/2001, l'Azienda o Ente, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione non inferiore alla sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.
2) Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo della sospensione cautelare deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione relativa ai giorni complessivi di sospensione irrogati.
3) Il periodo trascorso in sospensione cautelare, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Titolo II - Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare – Area Sanità

1) Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'art. 55 - quater comma 3 bis del D.Lgs. n. 165/2001, l'Azienda o Ente, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, in

concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente, può disporre la sospensione dal lavoro dello stesso dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, conla 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 della sospensione cautelare deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensioneirrogati.

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

Titolo III - Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare – Area delle Funzioni Locali

1. Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'art. 55-quater, comma 3 bis, del d. lgs. n. 165/2001 s.m.i, l'amministrazione, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, al dirigente amministrativo, tecnico o professionale, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione ai medesimi soggetti, può disporre la sospensione dal lavoro dello stesso personale, 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. Della intervenuta sospensione, disposta dal Ministero dell'Interno per i segretari, viene data tempestiva comunicazione all'amministrazione o a quelle che si avvalgono dei segretari collocati in disponibilità, ai sensi rispettivamente dell'art. 7, comma 1 e dell'art. 19, comma 5, del DPR n. 465/1997.
2. Qualora il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo della sospensione cautelare deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensioneirrogati.
3. Il periodo trascorso in sospensione cautelare, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

ART. 20) LA DETERMINAZIONE CONCORDATA DELLA SANZIONE

Titolo I - La determinazione concordata della sanzione – Comparto

1) L'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari ed il dipendente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.
2) La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 ha ad oggetto esclusivamente l'entità della sanzione stessa e non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggettaad impugnazione.
3) L'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari o il dipendente può proporre all'altra parte, l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi all'audizione del dipendente per il contradditorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 2, del D.Lgs. n. 165 del 2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del D.Lgs. n. 165/2001. La proposta dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari o del dipendente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con lemodalità dell'art. 55-bis, comma 5, del D.Lgs. n. 165 del 2001.
4) La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contradditorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
5) La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entroi cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55-bis del D.Lgs. n. 165 del 2001. La mancata

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

6) Ove la proposta sia accettata, l'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari convoca nei tre giorni successivi il dipendente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.
7) Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accorso raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'Ufficio peri Procedimenti Disciplinari e dal dipendente e la sanzione concordata dalleparti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari.
8) In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la proceduta conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55-bis del D.Lgs. n. 165 del 2001.
9) In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta l'estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dà la facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

Titolo II - La determinazione concordata della sanzione – Dirigenza Area Sanità

1. L'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari ed il dirigente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso. La procedura non ha natura obbligatoria.
2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non puòessere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la qualesi procede e non è soggetta ad impugnazione.
3. L'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari o il dirigente può proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art.55-bis, comma 2, del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i.. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55-bis del D.Lgs. n.165/2001. La proposta dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari o del dirigente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art.55-bis, comma 5, del D.Lgs. n.165/2001.
4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al 94 comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art.55-bis, comma 5, del D.Lgs.n.165/2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55-bis del D.Lgs. n. 165/2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
6. Ove la proposta sia accettata, l'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari convoca nei tre giorni successivi ildirigente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.
7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall' Ufficio per i Procedimenti Disciplinari e dal dirigente e la sanzione concordata dalle parti,che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari.
8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55-bis del D.Lgs. n.165/2001.
9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La mancata conclusione entro tali termini comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corsodi svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

Titolo III - La determinazione concordata della sanzione – Dirigenza Area delle Funzioni Locali

1. L'Ufficio per i procedimenti disciplinari dell'amministrazione, secondo il proprio ordinamento ed il personale di cui all'art. 1 del presente CCNL, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo 51 prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso. La procedura non ha natura obbligatoria.
2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non puòessere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la qualesi procede e non è soggetta ad impugnazione.
3. L'Ufficio per i procedimenti disciplinari, può proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, entro il termine dei cinque giornisuccessivi alla audizione del dirigente, del dirigente, del segretario o del dirigente amministrativo, tecnico o professionale per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art.55-bis, comma 2, del d. lgs. n. 165/2001.Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del d. lgs. n. 165/2001. La proposta dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari o, per i segretari, dell'Ufficio del Ministero dell'Interno specificatamente competente in materia e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del d. lgs. n. 165/2001.
4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del d. lgs n. 165/2001 s.m.i. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del d. lgs. n. 165/2001 s.m.i. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
6. Ove la proposta sia accettata, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari o, per i segretari, quello del Ministero dell'Interno specificamente competente in materia, convoca nei tre giorni successivi il personale di cui all'art. 1 del presente CCNL, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.
7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale, sottoscritto dall'Ufficio per i procedimenti disciplinari e dal dirigente, e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'Ufficio per i procedimenti disciplinari. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del d.lgs. n. 165/2001.
8. In ogni caso, la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta l'estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e ladecadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

ART. 21) NORME FINALI IN TEMA DI RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE – AREA DELLE FUNZIONI LOCALI

1. L'amministrazione o i dirigenti e i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, prevista dall'art. 63, comma 2, terzoperiodo del d. lgs. n. 165/2001, il pagamento a favore dei dirigenti e dei dirigenti amministrativi, tecnici e professionali 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 dei dirigenti o dei dirigenti amministrativi, tecnici e professionali sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:
- 7 mensilità in corrispondenza del 51esimo anno compiuto; - 6 mensilità in corrispondenza del 50esimo e 52esimo anno compiuto; - 5 mensilità in corrispondenza del 49esimo e 53esimo anno compiuto; - 4 mensilità in corrispondenza del 48esimo e 54esimo anno compiuto; - 3 mensilità in corrispondenza del 47esimo e 55esimo anno compiuto; - 2 mensilità in corrispondenza del 46esimo e 56esimo anno compiuto.
3. Nelle mensilità di cui ai commi 1 e 2 è ricompresa anche la retribuzione di posizione già in godimento dei dirigenti dei dirigenti amministrativi, tecnici e professionali al momento del licenziamento.

4. I dirigenti ed i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali che accettino l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione non possono successivamente adire l'autorità giudiziaria per ottenere la reintegrazione. In caso di pagamento dell'indennità supplementare, l'amministrazione non può assumere altro dirigente o dirigente professionale, tecnico ed amministrativo nel posto precedentemente coperto 53 da quello cessato, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute, ai sensi dei commi 1 e 2.

5. I dirigenti e i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali che abbiano accettato l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla sentenza definitiva che ha dichiarato la nullità o l'annullabilità del licenziamento, possono avvalersi della disciplina di cui all'art. 30 del d. lgs. n. 165 del 2001. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra amministrazione, i dirigenti e i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali hanno diritto ad un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato.

ART. 22) LA REINTEGRAZIONE SUL POSTO DI LAVORO E INDENNITÀ SUPPLEMENTARE - AREA SANITÀ

1. L'Azienda o Ente o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, prevista dall'art. 63, comma 2, terzo periodo del D.Lgs. n. 165/2001 s.m.i., 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. 95??

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: 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 di posizione – parte fissa già in godimento del dirigente al momento del licenziamento, con esclusione della variabile aziendale e di quella di risultato e delle altre indennità connesse all'incarico precedentemente ricoperto.

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

ART. 23) PUBBLICITÀ

Ai sensi dell'art. 55, D.lgs 165/2001 il presente Regolamento è pubblicato sul sito istituzionale dell'Azienda Socio Sanitaria Territoriale della Valtellina e dell'Alto Lario.

ART. 24) NORMA FINALE

Per quanto non previsto dal presente Regolamento si rinvia alle norme vigenti in materia.

DOCUMENTI DI RIFERIMENTO

- D.P.R. del 16.04.2013 n.62 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165".
- disciplina contenuta nel Titolo VII del CCNL del 02.11.2022 - Comparto Sanità;
- artt. 55, 56 del D.Lgs 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e artt. 55 bis, ter e quater, quinquies, sexies, septies, octies, novies del D.lgs 165/2001 e s.m.i introdotti dagli artt. 68 e 69 del D.lgs 150/2009 (Riforma Brunetta);

- disciplina contenuta nel titolo III, capo X del CCNL del 19.12.2019 dell'Area Sanità;
- disciplina contenuta nel titolo III, capo III del CCNL del 17.12.2020 dell'Area delle Funzioni Locali;
- artt. 2104, 2105 e 2106 del codice civile;
- D.P.R. del 13.06.2023, n. 81 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165";
- D.lgs. 75/2017 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degliarticoli 16, commi 1, lettera a) e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettera a), c), e), f), g), h),l), m), n), o), q), r), s) e z) della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche;
- "Codice di comportamento dell'Azienda Socio Sanitaria Territoriale della Valtellina e dell'Alto Lariointegrato con il Codice Etico riformulato", vigente".