



Regione Campania  
A.S.L. Napoli 1 Centro

REGIONE CAMPANIA  
AZIENDA SANITARIA LOCALE NAPOLI 1 CENTRO  
Sede: Via Comunale del Principe 13/a  
80145 --- Napoli  
C.F. Partita I.V.A. 06328131211

ORIGINALE

**DELIBERAZIONE  
DEL  
DIRETTORE GENERALE**

N° 1390 DEL 02/07/2018

**Struttura Proponente: DIREZIONE AMMINISTRATIVA**

**OGGETTO:** Individuazione dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 2, del D.Lgs. n. 165/01, così come modificato ed integrato dal D.Lgs. n. 75/2017 --  
Adozione Regolamento per i procedimenti disciplinari nei confronti del personale dirigente, del comparto e degli specialisti ambulatoriali.

LA PRESENTE DELIBERAZIONE SI COMPONE DI N. 4 PAGINE

La presente deliberazione è immediatamente esecutiva DAL 02/07/2018

In data \_\_\_\_\_ il Dott. Mario Forlenza, Direttore Generale dell'ASL Napoli 1 Centro, in virtù dei poteri conferiti con D.G.R.C. n. 350 del 14.06.2017 e D.P.G.R.C. n. 229 del 15.06.2017, alla stregua dell'istruttoria compiuta dalla Struttura Complessa proponente o che predispone l'istruttoria, nonché dell'espressa dichiarazione di regolarità resa dal Responsabile di tale struttura con la firma apposta in calce, con l'assenso del Direttore del Dipartimento interessato, ove richiesto, e acquisito il parere del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario, ha adottato il presente provvedimento

**TRATTAMENTO DEI DATI**

D.LGS 196/2003 E GDPR 2016/679

Il dirigente responsabile proponente la presente deliberazione, in osservanza a quanto previsto nel D. Lgs. 196/2003 e nel GDPR 2016/679 circa il rispetto dei principi e delle prescrizioni per il trattamento e diffusione dei dati personali, attesta la rispondenza delle suddette prescrizioni nel testo e negli eventuali allegati, ai fini della pubblicazione nei modi di legge all'albo pretorio.

## IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

**VISTO** il D.Lgs. n. 75 del 25/05/2017, entrato in vigore in data 22.06.2017, ad oggetto “*Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, ai sensi degli articoli 16, comma 1 lettera a), e 2 lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), i) m) n) o) q) r) s; e z) della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di organizzazione delle amministrazioni pubbliche*”, con il quale sono state, tra le altre, introdotte sostanziali modifiche alle norme in materia di procedimenti disciplinari;

**ATTESO** che

- la novità più importante del citato Decreto Legislativo è contenuta nell’art. 13, che modifica l’art. 55 bis del D.Lgs. 165/2001, recante il titolo “*Forme e termini del procedimento del procedimento disciplinare*”, per effetto del quale viene in parte ripristinato l’impianto previgente al D.Lgs. n. 150/2009 ovvero riportata nell’alveo dell’Ufficio Procedimenti Disciplinari la competenza a procedere disciplinarmente nei confronti dei pubblici dipendenti per tutte le infrazioni punibili con sanzione superiore al rimprovero verbale (che resta nella competenza del dirigente responsabile della struttura in cui il dipendente lavora), ossia dalla censura scritta al licenziamento senza preavviso;
- in conformità a tale normativa legislativa, “*Ciascuna Amministrazione, secondo il proprio ordinamento e nell’ambito della propria organizzazione, individua l’Ufficio per i Procedimenti Disciplinari competente per le infrazioni punibili con sanzione superiore al rimprovero verbale e ne attribuisce la titolarità e responsabilità*”;

**TENUTO CONTO** che la Funzione Disciplinare, in questa Azienda, pur non afferendo a specifico Ufficio, è allo stato presente nell’ambito della U.O.C. Risorse Umane con responsabilità affidata al Direttore dell’unità operativa medesima;

**RISCONTRATA** la necessità di dover procedere conformemente alla vigente normativa in materia di procedimenti disciplinari ed in particolare alle novità introdotte dal citato D. Lgs. N. 75/2017 relativamente alla competenza nella materia medesima, provvedendo conseguentemente:

- a conferire la titolarità del potere disciplinare, limitatamente alla sanzione del rimprovero verbale nei confronti del personale del comparto, ai soli dirigenti apicali delle Macrostrutture aziendali (Direttori delle UU.OO.CC. in staff alle Direzioni Sanitaria ed Amministrativa Aziendale, Direttori Responsabili dei Distretti Sanitari e Direttori delle UU.OO.CC. incardinate nei Dipartimenti), anche al fine di garantire i principi di terzietà ed imparzialità nel giudizio dei fatti di rilevanza disciplinare;
- ad individuare l’Ufficio Procedimenti Disciplinari dell’Azienda Sanitaria Locale Napoli 1 Centro, come organismo aziendale a carattere collegiale competente nell’esercizio della potestà disciplinare per tutte le infrazioni punibili con sanzione superiore al rimprovero verbale afferenti al personale del Comparto, della Dirigenza dell’Area Medica, della Dirigenza dell’Area Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa e della Specialistica Ambulatoriale, anche a garanzia della massima terzietà, imparzialità e ponderazione delle valutazioni;
- a regolamentare, conseguentemente, la composizione, l’organizzazione ed il funzionamento dell’Ufficio medesimo, onde assicurarne il regolare e celere funzionamento, tramite adozione di apposito Regolamento, che in allegato alla presente deliberazione ne costituisce parte integrante e sostanziale;
- a prevedere, in particolare, per ciascuno dei componenti, il nominativo di un supplente che abbia le stesse caratteristiche del componente e sia appartenente alla stessa area: i

componenti supplenti subentrano solo in caso di astensione/ricusazione, incompatibilità, assenza o documentato impedimento dei rispettivi membri titolari, ai fini della relativa sostituzione; in caso di astensione/ricusazione, incompatibilità, assenza o documentato impedimento del Presidente assumerà temporaneamente le relative funzioni il componente già designato alla sostituzione;

**RITENUTO**, pertanto, di dover procedere all'adozione dell'allegato Regolamento, finalizzato a disciplinare -accanto ed in aggiunta all'impianto precettivo concernente l'elencazione delle diverse fattispecie di illecito disciplinare e delle relative sanzioni, così come da normativa nazionale vigente in materia- la composizione, l'organizzazione ed il funzionamento dell'istituendo Ufficio dei Procedimenti Disciplinari;

**PRECISATO** che detto Ufficio costituisce un organismo a carattere collegiale, nominato con deliberazione del Direttore Generale, dotato di autonomia decisionale, di durata triennale e possibilità di conferma, composto da:

**Presidente:** Direttore Unità Operativa Complessa Risorse Umane;

**Componente:** scelto tra i dirigenti o funzionari di area amministrativa e professionale, con specifica competenza nella materia *de qua*;

**Componente:** scelto fra i dirigenti di area sanitaria e medico-veterinaria ovvero tra gli specialisti ambulatoriali, conformemente a quanto prescritto dall'art. 37 comma 5 lettera b), dell'A.C.N. del 17/12/2017, in caso di procedimento disciplinare riguardante uno specialista ambulatoriale.

**Dato atto che il presente provvedimento non comporta oneri a carico del bilancio aziendale.**

**Il Direttore Amministrativo**

**PROPONE**

- **di individuare** l'Ufficio per i procedimenti disciplinari (UPD) quale organismo aziendale a carattere collegiale deputato all'esercizio della potestà disciplinare per tutte le infrazioni punibili con sanzione superiore al rimprovero verbale afferenti al personale del Comparto, della Dirigenza dell'Area Medica, della Dirigenza dell'Area Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa e della Specialistica Ambulatoriale;
- **di precisare** che l'U.P.D. è dotato di autonomia decisionale e dura in carica 3 anni con possibilità di conferma;
- **di adottare** il Regolamento in allegato alla presente deliberazione, di cui diventa parte integrante e sostanziale, finalizzato a disciplinare -accanto ed in aggiunta all'impianto precettivo concernente l'elencazione delle diverse fattispecie di illecito disciplinare e delle relative sanzioni, così come da normativa nazionale vigente in materia- la composizione, l'organizzazione ed il funzionamento del predetto U.P.D.;
- **di costituire e nominare**, conformemente a quanto stabilito dagli artt. 4 e 5 del predetto Regolamento, l'U.P.D. della ASL Napoli 1 Centro, nella composizione di seguito indicata:

**Presidente:**

Titolare dr. Michele Ciarfera (direttore U.O.C. Risorse Umane)

Supplente avv. Giampiero Mescò (dirigente avvocato)

**Componente**

Titolare dr. Nicola Crispino (collaboratore amm.vo professionale esperto)

Supplente dr.ssa Rossana Cavallo (dirigente amministrativo)

**Componente**

Titolare dr. Pasquale Izzo (dirigente medico)

Supplente dr. Marco Barletta (dirigente medico)

ovvero, in caso di procedimento disciplinare riguardante uno specialista ambulatoriale, conformemente a quanto prescritto dall'art. 37 comma 5 lettera b), dell'A.C.N. del 17/12/2017,

Titolare dr. Bruno Di Benedetto (Specialista ambulatoriale a tempo indeterminato)

Supplente dr. Pasquale De Feo (Specialista ambulatoriale a tempo indeterminato)

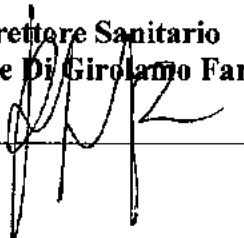
- **di stabilire** che la costituzione dell'U.P.D., così come individuato e composto, sarà operativa con effetto immediato e che lo stesso assumerà la competenza anche in ordine ai procedimenti avviati antecedentemente alla approvazione del presente atto e pendenti innanzi alla Funzione Disciplina, allo stato presente nella U.O.C. Risorse Umane;

**Il Direttore Amministrativo****Dott. Salvatore Guetta**

Sulla scorta della relazione suesposta e acquisito il parere favorevole del Direttore Sanitario, che sottoscrive per la conferma:

**Il Direttore Sanitario****Dr. Pasquale Di Girolamo Faraone**

Firma

**IL DIRETTORE GENERALE****DELIBERA**

- **individuare**, nell'ambito della U.O.C. Gestione Risorse Umane, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari (UPD), quale organismo aziendale a carattere collegiale competente nell'esercizio della potestà disciplinare per tutte le infrazioni punibili con sanzione superiore al rimprovero verbale afferenti al personale del Comparto, della Dirigenza dell'Area Medica, della Dirigenza dell'Area Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa e della Specialistica Ambulatoriale;
- **precisare** che l'U.P.D. è dotato di autonomia decisionale e dura in carica 3 anni con possibilità di conferma;
- **adottare** il Regolamento in allegato alla presente deliberazione, di cui diventa parte integrante e sostanziale, finalizzato a disciplinare -accanto ed in aggiunta all'impianto precettivo concernente l'elencazione delle diverse fattispecie di illecito disciplinare e delle relative

sanzioni, così come da normativa nazionale vigente in materia- la composizione, l'organizzazione ed il funzionamento del predetto U.P.D.;

- **costituire e nominare**, conformemente a quanto stabilito dagli artt. 4 e 5 del predetto Regolamento, l'U.P.D. della ASL Napoli 1 Centro, nella composizione di seguito indicata:

**Presidente:**

Titolare dr. Michele Ciarfera (direttore U.O.C. Risorse Umane)  
Supplente avv. Giampiero Mesco (dirigente avvocato)

**Componente**

Titolare dr. Nicola Crispino (collaboratore amm.vo professionale esperto)  
Supplente dr.ssa Rossana Cavallo (dirigente amministrativo)

**Componente**

Titolare dr. Pasquale Izzo (dirigente medico)  
Supplente dr. Marco Barletta (dirigente medico)

ovvero, in caso di procedimento disciplinare riguardante uno specialista ambulatoriale, conformemente a quanto prescritto dall'art. 37 comma 5 lettera b), dell'A.C.N. del 17/12/2017,

Titolare dr. Bruno Di Benedetto (specialista ambulatoriale)  
Supplente dr. Pasquale De Feo (specialista ambulatoriale)

- **stabilire** che la costituzione dell'U.P.D., così come individuato e composto, sarà operativa con effetto immediato e che lo stesso assumerà la competenza anche in ordine ai procedimenti avviati antecedentemente alla approvazione del presente atto e pendenti innanzi alla Funzione Disciplina, allo stato presente nella U.O.C. Risorse Umane.
- **di dichiarare** il presente provvedimento immediatamente esecutivo ai sensi di legge, stante l'esigenza del rispetto della normativa vigente.
- **di trasmettere** il presente atto a:
  - al Collegio Sindacale ai sensi di legge, per quanto di competenza;
  - alla UOC Affari Generali per la pubblicazione sull'albo pretorio;
  - alla U.O.C. Risorse Umane, per quanto di competenza.

**IL DIRETTORE GENERALE**

*Dr. Maria Farlenza*





Regione Campania  
A.S.L. Napoli 1 Centro

## **REGOLAMENTO**

**PROCEDIMENTI DISCIPLINARI NEI  
CONFRONTI DEL PERSONALE DELLA  
DIRIGENZA MEDICO – VETERINARIA E  
S.P.T.A., DEL COMPARTO E DEGLI  
SPECIALISTI AMBULATORIALI INTERNI,  
MEDICI, VETERINARI ED ALTRE  
PROFESSIONALITÀ SANITARIE (BIOLOGI,  
CHIMICI, PSICOLOGI) AMBULATORIALI**

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI.....	3
Art. 1 - Ambito di applicazione.....	3
Art. 2 - Pubblicità.....	3
Art. 3 - Fonti.....	3
TITOLO II - UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI ORGANIZZAZIONE E FUNZIONAMENTO.....	5
Art. 4 - Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.).....	5
Art. 5 - Competenza.....	5
Art. 6 - Obbligo di astensione.....	5
Art. 7 - Ricusazione.....	6
Art. 8 - Funzionamento.....	6
Art. 9 - Il Presidente.....	6
Art. 10 - Sanzioni di competenza dell'U.P.D.....	6
Art. 11 - Forme e termini del procedimento disciplinare.....	7
Art. 12 - Attività istruttoria.....	9
Art. 13 - Principi di gradualità e proporzionalità.....	10
Art. 14 - Provvedimento.....	10
Art. 15 - Sospensione.....	10
Art. 16 - Relazioni annuali.....	11
TITOLO III - RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE.....	12
Capo I - Dirigenza area medico-veterinaria e area sanitaria, professionale tecnica ed amministrativa.....	12
Art. 17 - Obblighi del dirigente.....	12
Art. 18 - Codice disciplinare.....	13
Art. 19 - Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare.....	18
Art. 20 - Sospensione cautelare in caso di procedimento penale.....	18
Art. 21 - Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale.....	20
Capo II - Area Comparto.....	20
Art. 22 - Obblighi del dipendente.....	20
Art. 23 - Codice disciplinare.....	21
Art. 24 - Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare.....	25
Art. 25 - Sospensione cautelare in caso di procedimento penale.....	26
Art. 26 - Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale.....	27
Capo III - Specialistica Ambulatoriale.....	28
Art. 27 - Sanzioni disciplinari.....	28
Art. 28 - Sospensione dall'incarico convenzionale.....	32
TITOLO IV - DISPOSIZIONI PARTICOLARI.....	33
Art. 29 - Impugnazione sanzioni disciplinari.....	33
Art. 30 - Norma di rinvio e decorrenza.....	33
PROCEDURA.....	34

## TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1 - Ambito di applicazione

1. Il presente Regolamento si applica a tutti i dipendenti di questa Amministrazione, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato, nonché per gli Specialisti ambulatoriali interni, medici, veterinari ed altre professionalità sanitarie (biologi, chimici, psicologi) ambulatoriali.

### Art. 2 - Pubblicità

1. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione dei codici disciplinari, recanti le indicazioni delle infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla loro affissione all'ingresso della sede di lavoro.

### Art. 3 - Fonti

2. I riferimenti normativi in materia disciplinare sono:
  - **D. Lgs. 20 luglio 2017 n. 118** - Disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 20 giugno 2016, n. 116, recante modifiche all'art. 55-quater del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi dell'art. 17, comma 1, lettera s, della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di licenziamento disciplinare - G. U. n. 181 del 04/08/2017;
  - **D. Lgs. 165/2001** - Estratto (artt. dal 55 al 55-sexies) del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" come modificato dal D. Lgs. 75/2017 - testo in vigore dal 22/06/2017 (*fonte: www.normattiva.it*);
  - **D.Lgs. 75/2017** - Estratto (capo VII, artt. 12, 13, 14, 15, 16, 17) del decreto legislativo 25/05/2017 n. 75 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lett. a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lett. 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" - G. U. 07/06/2017 N. 130;
  - **D. Lgs. 20 giugno 2016 n. 116** - "Modifiche all'articolo 55-quater del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera s), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di licenziamento disciplinare (c.d. "Riforma Madia");
  - **DPR 16 aprile 2013 n.62** - Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
  - **Codice comportamento** - decreto 28/11/2000 del Ministro per la Funzione Pubblica - Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni recepito, quale allegato, rispettivamente con il CCNL;
  - 19/04/2004 Comparto Sanità - S.O. n. 110 alla G.U. n. 138 del 15/06/2004;
  - 03/11/2005 Area Dirigenza Medica e Veterinaria - S.O. n.182 alla G.U. n. 264 del 12/11/2005;
  - 03/11/2005 Area Dirigenza dei Ruoli - S.O. n.183 alla G.U. n. 264 del 12/11/2005;
  - **D.Lgs. 150/2009** - estratto (artt. 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73 e 74) del decreto legislativo 27/10/2009 n. 150 (Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni - G.U. n. 254 del 31/10/2009 S.O. n. 197/L);



- **Estratto del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 – testo vigente come modificato dal decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150** - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;
- **Estratto G.U. 22 aprile 2008** - Contratto collettivo di lavoro del personale del comparto del Servizio sanitario nazionale - quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007;
- **Estratto Legge 20 maggio 1970, n. 300** - Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento;
- **Codice civile** - articoli di interesse.
- Codici Disciplinari della Dirigenza Medico-Veterinaria ed S.P.T.A., di cui agli artt. 8 dei rispettivi Contratti Integrativi sottoscritti in data 6 maggio 2010, per le sequenze contrattuali degli artt. 28 e 29 dei CC.CC.NN.LL. del 17/10/2008;
- Codice Disciplinare del personale del comparto, di cui all'art. 66 del C.C.N.L. 2016/2018, sottoscritto il 21/05/2018;
- Codice di Comportamento dei dipendenti della A.S.L. Napoli 1 Centro, adottato con Delibera n. 1296 del 05/08/2014 del Direttore Generale;
- Allegati 5 e 6 dell'A.C.N. del 17/12/2015 degli Specialisti ambulatoriali interni, medici, veterinari ed altre professionalità sanitarie (biologi, chimici, psicologi) ambulatoriali, rispettivamente relativi al Codice di comportamento ed alle Sanzioni Disciplinari.

## TITOLO II - UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI ORGANIZZAZIONE E FUNZIONAMENTO

### Art. 4 - Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.)

1. L'Ufficio Procedimenti Disciplinari (d'ora in poi U.P.D.) è organismo aziendale a carattere collegiale deputato all'esercizio della potestà disciplinare ai sensi della vigente normativa.
2. L'U.P.D. è nominato con deliberazione del Direttore Generale e dura in carica 3 anni.
3. L'U.P.D. decide in totale autonomia e per questo motivo non è incardinato in alcuna struttura aziendale;
4. La U.O.C. Risorse Umane svolge tutta l'attività amministrativa di supporto operativo all'U.P.D. mediante:
  - raccolta atti pervenuti;
  - redazione atti;
  - redazione provvedimento conclusivo.
5. La U.O.C. Affari Legali, svolge attività di supporto legale, per eventuali pareri o consulenze legali.

### Art. 5 - Competenza

1. L'U.P.D. è unico organismo aziendale competente per tutti i procedimenti disciplinari che prevedono l'applicazione di una sanzione superiore **al rimprovero verbale**, afferenti al personale del Comparto, della Dirigenza Medico Veterinaria e della Dirigenza dell'Area Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa nonché per gli Specialisti ambulatoriali interni, medici, veterinari ed altre professionalità sanitarie (biologi, chimici, psicologi) ambulatoriali ed è composto da:
  - a. **Presidente:** Direttore Unità Operativa Complessa Risorse Umane;
  - b. **Componente:** scelto tra i dirigenti o funzionari di area amministrativa e professionale esperto in materia;
  - c. **Componente:** scelto fra i dirigenti di area sanitaria e medico-veterinaria o tra gli Specialisti Ambulatoriali, nel caso di valutazione di uno specialista ambulatoriale.
2. Per garantire il regolare e celere funzionamento dell'U.P.D. per ogni Componente, in caso di assenza o impedimento, è previsto un Supplente con le stesse caratteristiche del Componente e appartenente alla stessa area.

### Art. 6 - Obbligo di astensione

1. Ogni componente dell'U.P.D. ha l'obbligo di astenersi nei casi previsti dall'art. 51 del c.p.c. ed inoltre nei seguenti casi:
  - a) appartenenza all'U.P.D. del dipendente sottoposto a procedimento disciplinare;
  - b) presenza di legami di parentela, affinità fino al quarto grado, coniugio o convivenza con il dipendente sottoposto a procedimento disciplinare;

- c) grave inimicizia o conflitto personale con il dipendente sottoposto a procedimento disciplinare.
2. Non può far parte dell'U.P.D. il componente, che ha competenza disciplinare, che abbia formulato la segnalazione dell'infrazione all'U.P.D..
3. In ogni altro caso in cui esistono motivate ragioni, il Responsabile dell'U.P.D. può richiedere di astenersi.

#### **Art. 7 - Ricusazione**

1. È in facoltà del dipendente sottoposto a procedimento disciplinare proporre istanza di ricusazione del Responsabile dell'U.P.D., per le ragioni di cui al comma 1 dell'art. 6, entro 5 giorni dal ricevimento della contestazione di addebiti.
2. Sull'istanza di ricusazione del dipendente e sulle richieste di astensione del Responsabile dell'U.P.D. decide, entro i successivi 5 giorni, il Direttore Amministrativo per il personale dell'area amministrativa, tecnico e professionale o il Direttore Sanitario per il personale dell'area sanitaria, medico e veterinaria.

#### **Art. 8 - Funzionamento**

3. La composizione del collegio è valida solo con la presenza di tutti i componenti.
4. Le decisioni sono prese all'unanimità o a maggioranza previa dettagliata motivazione del componente in disaccordo.
5. I verbali degli incontri relativi all'attività istruttoria sono redatti in due copie originali e sono sottoscritti da tutti i componenti, oltre che dagli altri soggetti presenti; una copia è consegnata al dipendente.

#### **Art. 9 – Il Presidente**

1. Il Presidente sovrintende e coordina l'attività dell'U.P.D., dirige i lavori e gestisce gli adempimenti avvalendosi dell'Unità che garantisce il supporto operativo.
2. Il Presidente firma in nome e per conto dell'U.P.D. tutti gli atti del procedimento disciplinare.

#### **Art. 10 - Sanzioni di competenza dell'U.P.D.**

1. Sono di competenza dell'U.P.D. le seguenti sanzioni:
  - a. Sanzione disciplinare dal minimo della censura scritta fino alla multa da € 200 a € 500;
  - b. Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da tre giorni fino a un massimo di sei mesi;
  - c. Licenziamento disciplinare (con preavviso o senza preavviso) nei casi di:  
falsa attestazione della presenza in servizio;

assenza ingiustificata per periodi superiori a tre giorni;

ingiustificato rifiuto ad un trasferimento interno disposto per motivate esigenze di servizio;

dichiarazioni false o le false attestazioni per ottenere assunzioni o progressioni di carriera;

reiterate condotte aggressive, moleste ed offensive;

la condanna penale definitiva per reati per i quali è prevista l'interdizione dai pubblici uffici;

il prolungato (riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio) insufficiente rendimento.

2. 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 dirigente apicale della macrostruttura aziendale (Direttori delle UU.OO.CC. in staff alle Direzioni Sanitaria ed Amministrativa Aziendale, i Direttori Responsabili dei Distretti Sanitari ed i Direttori delle UU.OO.CC. incardinate nei Dipartimenti) presso cui presta servizio il dipendente del comparto. Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo.
3. Fermo restando quanto stabilito dall'articolo 55-quater, commi 3-bis e 3-ter del D.Lgs. n. 165/01, per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di **sanzioni superiori al rimprovero verbale**, il dirigente apicale della macrostruttura aziendale (Direttori delle UU.OO.CC. in staff alle Direzioni Sanitaria ed Amministrativa Aziendale, i Direttori Responsabili dei Distretti Sanitari ed i Direttori delle UU.OO.CC. incardinate nei Dipartimenti), presso cui presta servizio il dipendente, segnala immediatamente, e comunque entro dieci giorni, all'U.P.D. i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza.
4. L'art. 55 sexies, comma 1, prevede che per gli atti e i provvedimenti che abbiano portato la condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno, è stabilita l'applicazione della sanzione della sospensione da tre giorni a tre mesi, in proporzione all'entità del risarcimento, ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di altra diversa sanzione disciplinare. L'art. 55 sexies, comma 2, prevede che nel caso di danno grave cagionato al regolare funzionamento dell'ufficio in conseguenza di accertate inefficienza o incompetenza professionali, sulla base dei criteri valutativi previsti da disposizioni legislative e contrattuali, è stabilita la sanzione del collocamento in disponibilità con le procedure di gestione di cui agli artt. 33 e 34 del D.Lgs. 165/2001. L'art. 55 sexies, comma 3, prevede la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un massimo di tre mesi, nonché la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari al a quello spettante per il doppio della durata della sospensione, per il dirigente che abbia ommesso o ritardato senza giustificato motivo atti del procedimento disciplinare o abbia valutato irragionevolmente o in maniera manifestamente infondata l'insussistenza dell'illecito disciplinare.

### **Art. 11 - Forme e termini del procedimento disciplinare**

1. L'U.P.D., con immediatezza e comunque non oltre trenta giorni decorrenti dal ricevimento della predetta 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.

2. 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 la conclusione del procedimento in misura corrispondente.
3. Salvo quanto previsto dall'articolo 54-bis, comma 4, del D.Lgs. n. 165/01, il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento. L'U.P.D. 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 dall'ufficio competente di ogni amministrazione, per via telematica, all'Ispettorato per la funzione pubblica, entro venti giorni dalla loro adozione.
4. Al fine di tutelare la riservatezza del dipendente, il nominativo dello stesso è sostituito da un codice identificativo.
5. 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.
6. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, è consentita la comunicazione tra l'amministrazione ed i propri dipendenti tramite posta elettronica o altri strumenti informatici di comunicazione, ovvero anche al numero di fax o altro indirizzo di posta elettronica, previamente comunicati dal dipendente o dal suo procuratore.
7. Nel corso dell'istruttoria, l'U.P.D. può acquisire da altre amministrazioni pubbliche 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.
8. La violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente, e le modalità di esercizio dell'azione disciplinare, anche in ragione della natura degli accertamenti svolti nel caso concreto, risultino comunque compatibili con il principio di tempestività.
9. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 55-quater, commi 3-bis e 3-ter, sono da considerarsi perentori il termine per la contestazione dell'addebito e il termine per la conclusione del procedimento.
10. Nel caso di cui al comma 1, lettera a), del D.Lgs. n. 165/01, la falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, determina l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato.

11. La sospensione è disposta, con decreto dirigenziale, dal dirigente della macrostruttura aziendale presso cui il dipendente lavora o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'U.P.D., con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro quarantotto ore dal momento in cui i suddetti soggetti ne sono venuti a conoscenza.
12. La violazione di tale termine non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'inefficacia della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile.
13. Il dirigente della macrostruttura aziendale trasmette gli atti tempestivamente all'U.P.D., salvo che questi non ne venga a conoscenza per primo, che procederà alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente.
14. Il dipendente è convocato, per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno quindici giorni e può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.
15. Fino alla data dell'audizione, il dipendente convocato può inviare una memoria scritta o, in caso di grave, oggettivo e assoluto impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa per un periodo non superiore a cinque giorni.
16. Il differimento del termine a difesa del dipendente può essere disposto solo una volta nel corso del procedimento. L'U.P.D. conclude il procedimento entro trenta giorni dalla ricezione, da parte del dipendente, della contestazione dell'addebito.
17. La violazione dei suddetti termini, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e non sia superato il termine di 120 giorni.

### **Art. 12 - Attività istruttoria**

1. Nel corso dell'istruttoria l'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari può acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento.
2. Nell'esercizio delle sue funzioni l'U.P.D. può avvalersi del supporto di esperti della materia esterni.
3. L'attività istruttoria non sospende il procedimento né porta al differimento dei relativi termini.
4. In caso di differimento superiore a dieci giorni del termine a difesa, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente.
5. Il lavoratore dipendente o il dirigente che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare procedente dell'Azienda o di altra pubblica amministrazione ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione 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.

### **Art. 13 - Principi di gradualità e proporzionalità**

1. Le sanzioni disciplinari sono irrogate nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità 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 commesse con l'incarico 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;
  - concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra loro.
2. La recidiva nelle mancanze previste dai Codici disciplinari, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle individuate nell'ambito del presente articolo.
3. Ai dipendenti responsabili di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

### **Art. 14 - Provvedimento**

1. La sanzione disciplinare è trasmessa al Direttore Generale che prende atto della conclusione del procedimento con atto deliberativo nei casi di licenziamento.
2. Negli altri casi la sanzione disciplinare è trasmessa al Direttore Risorse Umane che prende atto della conclusione con proprio provvedimento.
3. Le sanzioni disciplinari a carico del dirigente per le ipotesi di infrazioni disciplinari ai sensi degli articoli 55-bis, comma 7 e 55-sexies, comma 3 (sanzioni legate all'esercizio dell'azione disciplinare) si applicano seguendo l'iter previsto per le sanzioni di competenza dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari, ma le determinazioni conclusive sono adottate dal Direttore Generale.

### **Art. 15 - Sospensione**

1. L'U.P.D. può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale qualora sia di particolare complessità l'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non ci sono elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione.

## **Art. 16 – Relazioni annuali**

1. L'Ufficio Procedimenti Disciplinari provvede annualmente a inviare alla Direzione Generale una relazione sull'attività svolta.
2. Al fine di monitorare e verificare l'applicazione delle norme contrattuali definite dal C.C.N.L. 6 maggio 2010, l'Azienda è tenuta a inviare, con cadenza annuale, alla Regione un rapporto informativo sui procedimenti disciplinari effettuati anche con riferimento ai risultati degli stessi sia in termini di sanzioni erogate che di archiviazioni effettuate.



## **TITOLO III - RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE**

### **Capo I - Dirigenza area medico-veterinaria e area sanitaria, professionale tecnica ed amministrativa**

#### **Art. 17 – Obblighi del dirigente**

1. Il dirigente conforma la sua condotta ai principi di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile e contribuisce alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità.
2. Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti, operando costantemente nel pieno rispetto del Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, allegato al CCNL del 3.11.2005, di cui si impegna a osservare tutte le disposizioni nonché dei codici di comportamento adottati dalle Aziende ai sensi dell'art. 54, comma 5 del d.lgs. 165/2001 e di quanto stabilito nelle Carte dei Servizi.
3. Il dirigente, tenuto conto della necessità di garantire la migliore qualità del servizio, deve, in particolare:
  - a) assicurare il rispetto della legge, con riguardo anche alle norme regolatrici del rapporto di lavoro, nonché delle disposizioni contrattuali, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'Azienda e perseguire direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti;
  - b) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
  - c) nello svolgimento della propria attività, mantenere una condotta uniformata a principi di correttezza e di collaborazione nelle relazioni interpersonali, all'interno dell'Azienda con gli altri dirigenti e con gli addetti alla struttura, astenendosi, in particolare nel rapporto con gli utenti, da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possono nuocere all'immagine dell'Azienda;
  - d) nell'ambito della propria attività, mantenere un comportamento conforme al proprio ruolo, organizzando ed assicurando la presenza in servizio correlata alle esigenze della propria struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, nel rispetto della normativa contrattuale e legislativa vigente;
  - e) astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, dei parenti e degli affini fino al quarto grado e dei conviventi;
  - f) sovrintendere, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto espletamento dell'attività del personale, anche di livello dirigenziale, assegnato alla struttura cui è preposto, nonché al rispetto delle norme del codice di comportamento e disciplinare, ivi compresa l'attivazione dell'azione disciplinare, secondo le disposizioni vigenti;
  - g) informare l'Azienda di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale, quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Azienda;
  - h) astenersi dal chiedere o accettare omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e salvo quelli d'uso, purché di modico valore;
  - i) garantire, per quanto nei suoi poteri e nei suoi obblighi, il massimo rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente nell'arco delle 24 ore, nell'ambito delle funzioni assegnate al dirigente, nel rispetto della normativa contrattuale vigente;
  - j) assicurare la massima diligenza nella compilazione e tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;

- k) rispettare le norme di legge, contrattuali ed aziendali in materia di espletamento dell'attività libero professionale;
  - l) rispettare le leggi vigenti in materia di attestazione di malattia e di certificazione per l'assenza per malattia.
  - m) assolvere diligentemente e prontamente agli obblighi a lui ascrivibili in merito alla certificazione delle assenze per malattia.
4. Il dirigente è tenuto comunque ad assicurare il rispetto delle norme vigenti in materia di segreto d'ufficio, riservatezza e protezione dei dati personali, trasparenza ed accesso all'attività amministrativa, informazione all'utenza, autocertificazione, protezione degli infortuni e sicurezza sul lavoro, nonché di divieto di fumo.
5. In materia di incompatibilità, resta fermo quanto previsto dall'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001, anche con riferimento all'art. 1, comma 60 e segg. della legge 662 del 1996.
6. L'art. 11 del CCNL del 17 ottobre 2008 è disapplicato.

### **Art. 18 – Codice disciplinare**

1. **La sanzione disciplinare dal minimo della censura scritta fino alla multa da € 200 a € 500, si applica per le seguenti infrazioni previste dall'art. 8 (Codice disciplinare), comma 4, dei rispettivi Contratti Integrativi sottoscritti in data 6 maggio 2010, per le sequenze contrattuali degli artt. 28 e 29 dei CC.CC.NN.LL. del 17/10/2008:**
- 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;*
  - b) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza verso i componenti della direzione aziendale, gli altri dirigenti, i dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;*
  - c) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;*
  - d) comportamento negligente nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;*
  - e) violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'azienda di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Azienda;*
  - f) violazione dell'obbligo di astenersi dal chiedere o accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e fatti salvi quelli d'uso, purché di modico valore;*
  - g) inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, nonché del divieto di fumo, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'azienda o per gli utenti;*
  - h) violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241, anche se non ne sia*

*derivato danno all'azienda. L'importo delle multe sarà introitato nel bilancio dell'Azienda ed è destinato alle attività relative al rischio clinico.*

- 2. 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 per le seguenti infrazioni previste dall'art. 8 (Codice disciplinare), comma 8, dei rispettivi Contratti Integrativi sottoscritti in data 6 maggio 2010, per le sequenze contrattuali degli artt. 28 e 29 dei CC.CC.NN.LL. del 17/10/2008:**

*a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nei commi 4, 5, 6, e 7 oppure quando le mancanze previste dai medesimi commi si caratterizzano per una particolare gravità;*

*b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico oppure nei confronti dell'Azienda o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti o dei dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;*

*c) manifestazioni offensive nei confronti dell'Azienda o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti, dei dipendenti o di terzi, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;*

*d) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte del personale dipendente, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-sexies, comma 3, del D.Lgs. 165/2001;*

*e) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 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 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 quanto previsto dal comma 7;*

*l) atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori nei confronti di dirigenti o altri dipendenti.*

*m) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.*

- 3. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni, si applica nell'ipotesi prevista dall'art. 55-bis, comma 7 del**

d.lgs. 165/2001 e dall'art. 8 (Codice disciplinare), comma 5, dei rispettivi Contratti Integrativi sottoscritti in data 6 maggio 2010, per le sequenze contrattuali degli artt. 28 e 29 dei CC.CC.NN.LL. del 17/10/2008:

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

**4. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 mesi, con la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo di durata della sospensione, si applica nelle ipotesi previste dall'art. 55-sexies, comma 3 e dall'art. 55-septies, comma 6, del d.lgs. 165/2001, e dall'art. 8 (Codice disciplinare), comma 6, dei rispettivi Contratti Integrativi sottoscritti in data 6 maggio 2010, per le sequenze contrattuali degli artt. 28 e 29 dei CC.CC.NN.LL. del 17/10/2008:**

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

b) *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 del D.Lgs. n. 165/01.*

**5. La sanzione disciplinare della 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, e dall'art. 8 (Codice disciplinare), comma 7, dei rispettivi Contratti Integrativi sottoscritti in data 6 maggio 2010, per le sequenze contrattuali degli artt. 28 e 29 dei CC.CC.NN.LL. del 17/10/2008:**

a) *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.*

**6. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per le seguenti ipotesi previste dall'art. 8 (Codice disciplinare), comma 11 punto 1, dei rispettivi Contratti Integrativi**

sottoscritti in data 6 maggio 2010, per le sequenze contrattuali degli artt. 28 e 29 dei CC.CC.NN.LL. del 17/10/2008:

- i) le ipotesi considerate dall'art. 55 quater, comma 1, lett. b) e c) del D.lgs. 165/2001 e 55-septies, comma 4;*
- j) recidiva plurima, in una delle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 e 8, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio o, comunque, quando le mancanze di cui ai commi precedenti si caratterizzano per una particolare gravità;*
- k) 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.*

**7. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso** si applica per le seguenti ipotesi previste dall'art. 55-quater, comma 1 lettere b), c) e da f-bis a f-quinquies del D.Lgs. n. 165/01:

- 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 di servizio;*
- f-bis) gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento, ai sensi dell'articolo 54, comma 3;*
- f-ter) commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'articolo 55-sexies, comma 3;*
- 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'articolo 3, comma 5-bis, del decreto legislativo n. 150 del 2009.*

**8. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso** si applica per le seguenti ipotesi previste dall'art. 8 (Codice disciplinare), comma 11 punto 2, dei rispettivi Contratti Integrativi sottoscritti in data 6 maggio 2010, per le sequenze contrattuali degli artt. 28 e 29 dei CC.CC.NN.LL. del 17/10/2008:

- b) gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 10 (Sospensione cautelare in corso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 11, comma 1 (Rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare);*
- c) condanna, anche non passata in giudicato, per:*
  - i delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e nell'art. 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai*

*delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c), del D. Lgs. n. 267 del 2000;*

- *gravi delitti commessi in servizio;*
- *delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 97/2001;*
- *recidiva plurima di sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano anche forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;*
- *recidiva plurima in atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;*
- *per gli atti e comportamenti non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, seppur estranei alla prestazione lavorativa, posti in essere anche nei confronti di terzo, di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2119 del codice civile.*

9. **La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso** si applica, altresì per le seguenti ipotesi previste dall'art. 55-quater, comma 1 lettere a), d), e) ed f), e comma 2 e comma 3-quinquies del D.Lgs. n. 165/01:

*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;*

Costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'amministrazione presso la quale il dipendente presta attività lavorativa circa il rispetto dell'orario di lavoro dello stesso. Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta.

*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.*

10. **Il licenziamento in sede disciplinare** è disposto, altresì, nel caso di prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'amministrazione di appartenenza formula, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, una valutazione di insufficiente rendimento e questo è dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento.

11. Nei casi di sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, la data di esecuzione della sanzione può essere differita per un massimo di 30 giorni rispetto alla conclusione del procedimento disciplinare, in relazione a documentate esigenze organizzative e funzionali dirette a garantire la continuità assistenziale.

12. In relazione alla specificità della funzione medica, anche con riferimento alla garanzia della continuità assistenziale, l'U.P.D., con provvedimento motivato e previo consenso del

dirigente, può trasformare la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in una sanzione pecuniaria corrispondente al numero dei giorni di sospensione dell'attività lavorativa, tenendo presente la retribuzione giornaliera di cui all'art. 26 del CCNL del 10 febbraio 2004. Tale clausola non si applica ai casi di sospensione previsti dagli artt. 55-bis, comma 7 del d.lgs. 165/2001, dall'art. 55-sexies, comma 3 e dall'art. 55-septies, comma 6 del D.lgs. 165/2001. La relativa trattenuta sulla retribuzione è introitata dal bilancio dell'Azienda.

13. Nei modi e nelle forme previsti dall'art. 12 dei rispettivi Contratti Integrativi sottoscritti in data 6 maggio 2010, per le sequenze contrattuali degli artt. 28 e 29 dei CC.CC.NN.LL. del 17/10/2008, l'autorità disciplinare competente 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.
14. Le disposizioni di cui al D.Lgs. n. 165/01 costituiscono norme imperative e, pertanto, non possono essere derogate dalle disposizioni contrattuali rispetto alle fattispecie da entrambe disciplinate.

#### **Art. 19 - Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare**

1. L'U.P.D., 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 30 giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento. Tale periodo potrà essere prorogato a sessanta giorni nei casi di particolare gravità e complessità.
2. Qualora il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.
3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

#### **Art. 20 - Sospensione cautelare in caso di procedimento penale**

1. Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale o da provvedimenti giudiziari inibitori che impediscono la prestazione lavorativa, è obbligatoriamente sospeso dal servizio, con sospensione dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'azienda non proceda direttamente ai sensi dell'art. 8 (codice disciplinare), comma 11.
2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione e con sospensione dell'incarico, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale, che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, secondo quanto previsto dall'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, salvo che l'Azienda non proceda direttamente ai sensi dell'art. 11, comma 2 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del CCNL.
3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi già previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b), limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58 comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b), e c), del D. Lgs. n. 267 del 2000 e fatta salva l'applicazione dell'art. 8 (codice disciplinare), comma 11, qualora l'azienda non disponga la sospensione del procedimento

disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, nonché dell'art. 11 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del CCNL.

4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97/2001. È fatta salva l'applicazione dell'art. 8 (codice disciplinare), comma 11, punto 2, qualora l'azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001 nonché dell'art. 11 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del CCNL.
5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica, comunque, quanto previsto dall'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, comma 1, ultimo periodo.
6. Ove l'azienda intenda procedere all'applicazione della sanzione di cui all'art. 8 (codice disciplinare), comma 11, punto 2 del CCNL, 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. 8 (codice disciplinare) comma 11, punto 2 del CCNL, l'azienda ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale.
7. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso, fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 55 ter del d.lgs. 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. 8 (codice disciplinare).
8. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, la retribuzione individuale di anzianità o il maturato economico annuo, ove spettante, e gli eventuali assegni familiari, qualora ne abbiano titolo.
9. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione.
10. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 11, (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del CCNL il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.
11. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, quanto corrisposto al dirigente precedentemente sospeso viene conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.



## **Art. 21 - Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale**

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 punibili fino a dieci giorni di sospensione dal servizio con privazione della retribuzione non è ammessa la sospensione del procedimento. Per le infrazioni per le quali è applicabile una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni, l'U.P.D., nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale. 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'U.P.D. riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa.
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 dall'art. 7 con integrale nuova decorrenza dei termini ivi previsti per la conclusione dello stesso. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'U.P.D., nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 e 1-bis, del codice di procedura penale.

## **Capo II - Area Comparto**

### **Art. 22 – Obblighi del dipendente**

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di comportamento di cui all'art. 54 D.Lgs. 165/2001 e nel codice di comportamento della ASL Napoli 1 Centro.
2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'Azienda e i cittadini.

3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:
- a. collaborare con diligenza, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'Azienda anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
  - b. rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dell'ordinamento ai sensi dell'art. 24 della legge n. 241/1990;
  - c. non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
  - d. nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui lo stesso abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla Legge n. 241/1990, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'Azienda, e dal D.Lgs. n. 33/2013 in materia di accesso civico, nonché osservare le disposizioni della stessa Azienda in ordine al DPR n. 445/2000 in tema di autocertificazione;
  - e. rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente o del responsabile preposto;
  - f. durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta adeguata ai principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
  - g. non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico-fisico nel periodo di malattia od infortunio;
  - h. eseguire le disposizioni inerenti l'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartite dai superiori; se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi lo ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione; il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge o costituisca illecito amministrativo;
  - i. vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
  - j. avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
  - k. non valersi di quanto è di proprietà dell'Azienda per ragioni che non siano di servizio;
  - l. non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa, salvo i casi di cui all'art. 4, comma 2 del D.P.R. n. 62/2013;
  - m. osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Azienda da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'Azienda stesso in locali non aperti al pubblico;
  - n. comunicare all'Azienda la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
  - o. in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza salvo comprovato impedimento;
  - p. astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado.
  - q. comunicare all'Azienda la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali.

### **Art. 23 - Codice disciplinare**

1. **La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore della retribuzione, si applica per le seguenti infrazioni previste dall'art. 66 del C.C.N.L. 2016/2018, sottoscritto il 21/05/2018:**

*TS*

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, 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 lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
  - d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o pregiudizio al servizio o agli interessi dell'Azienda o di terzi;
  - e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Azienda nel rispetto di quanto previsto dall' articolo 6 della legge. n. 300/1970;
  - f) 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 ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'Azienda, agli utenti o ai terzi.
- L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'Azienda e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

**2. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di dieci giorni**, si applica per le seguenti infrazioni previste dall'art. 66 del C.C.N.L. 2016/2018, sottoscritto il 21/05/2018:

- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 1;
- b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 1;
- 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 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 anni causati all'Azienda, agli utenti o ai 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, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, 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, che assumano 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 di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia comunque derivato grave danno all'azienda e agli utenti o ai terzi.

**3. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni**, si applica nella seguente ipotesi prevista dall'art. 55-bis, comma 7, del d.lgs. 165/2001:

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

**4. La Sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi, si applica nella seguente ipotesi prevista dall'art. 55-sexies, comma 1, del d.lgs. 165/2001:**

a) *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.*

**5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi, si applica per le seguenti infrazioni previste dall'art. 66 del C.C.N.L. 2016/2018, sottoscritto il 21/05/2018:**

a) *recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 2;*

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 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 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 di servizi all'utenza.*

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

**6. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per le seguenti ipotesi previste dall'art. 66 del C.C.N.L. 2016/2018, sottoscritto il 21/05/2018:**

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;*

b) *la recidiva nelle violazioni indicate nei commi 5,6, 7 e 8;*

- 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 consenta 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;*
- 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.*

**7. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso** si applica per le seguenti ipotesi previste dall'art. 55-quater, comma 1 lettere b), c) e da f-bis a f-quinquies, del D.Lgs. n. 165/01:

- 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 di servizio;*
- f-bis) *gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento, ai sensi dell'articolo 54, comma 3;*
- f-ter) *commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'articolo 55-sexies, comma 3;*
- 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'articolo 3, comma 5-bis, del decreto legislativo n. 150 del 2009.*

**8. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso** si applica per le seguenti ipotesi previste dall'art. 66 del C.C.N.L. 2016/2018, sottoscritto il 21/05/2018:

- a) *le ipotesi considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del D.Lgs. n. 165 del 2001;*
- 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), fatto salvo quanto previsto dall'art. 69 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale);*
- c) *condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;*

*c) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti 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 2018 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 nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.*

**9. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso** si applica per le seguenti ipotesi previste dall'art. 55-quater, comma 1 lettere a), d), e) ed f), e comma 2 e comma 3-quinquies del D.Lgs. n. 165/01:

*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;*

Costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'amministrazione presso la quale il dipendente presta attività lavorativa circa il rispetto dell'orario di lavoro dello stesso. Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta.

*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.*

Il licenziamento in sede disciplinare è disposto, altresì, nel caso di prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'amministrazione di appartenenza formula, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, una valutazione di insufficiente rendimento e questo è dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'art. 54.

10. Le disposizioni di cui al D.Lgs. n. 165/01 costituiscono norme imperative e, pertanto, non possono essere derogate dalle disposizioni contrattuali rispetto alle fattispecie da entrambe disciplinate.

### **Art. 24 - Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare**

1. Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'art. 55 quater comma 3 bis del D.Lgs. 165/2001, l'Azienda, 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.

### **Art. 25 - Sospensione cautelare in caso di procedimento penale**

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 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. 69 del CCNL (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento 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 previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001.
5. Nei casi indicati ai commi precedenti, si applica quanto previsto dall'art.55-ter del D.Lgs.165/2001 e dall'art. 69 del CCNL (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).
6. Ove l'Azienda proceda all'applicazione della sanzione di cui all'art. 66, comma 9, n. 2 (Codice disciplinare) del CCNL, 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) del CCNL, l'Azienda ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'Azienda 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 procedimento penale) del CCNL, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso l'applicabilità dell'art. 66, comma 9, n. 2 (Codice disciplinare) del CCNL.

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. 69, comma 2, secondo periodo (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del CCNL, 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, 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 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.

#### **Art. 26 - Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale**

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 punibili fino a dieci giorni di sospensione dal servizio con privazione della retribuzione non è ammessa la sospensione del procedimento. Per le infrazioni per le quali è applicabile una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni, l'U.P.D., nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale. 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'U.P.D. riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa.
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 dall'art. 7 con integrale nuova decorrenza dei termini ivi previsti per la conclusione dello stesso. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'U.P.D., nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 e 1-bis, del codice di procedura penale.

### Capo III - Specialistica Ambulatoriale

#### Art. 27 - Sanzioni disciplinari

1. Le violazioni del Codice di comportamento degli specialisti ambulatoriali interni, veterinari e professionisti (biologi, chimici, psicologi) danno luogo all'applicazione di sanzioni, avuto riguardo dei seguenti criteri:
  - a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrata, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
  - b) rilevanza della infrazione e dell'inosservanza degli obblighi di legge e delle disposizioni contrattuali;
  - c) responsabilità connesse con l'incarico ricoperto, nonché con la gravità della lesione al prestigio dell'Azienda e del Servizio Sanitario Nazionale;
  - d) grado di danno o di pericolo o di disservizio provocati a persone e a cose;
  - e) eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dallo specialista ambulatoriale, veterinario o professionista o al concorso nella violazione di più persone;
  - f) recidiva di sanzioni disciplinari nel biennio precedente.
2. La sanzione disciplinare del **Rimprovero scritto** si applica per le seguenti infrazioni previste dall'Allegato 6 (Sanzioni Disciplinari), punto 2 lettera a), dell'A.C.N. del 17/12/2015:
  - I. infrazioni di lieve entità, a carattere occasionale, comprese quelle relative alle disposizioni sulle prescrizioni e proposte di trattamenti assistenziali;*
  - II. sporadiche irregolarità nell'utilizzo della ricetta del SSN;*
  - III. inosservanza della normativa contrattuale e legislativa vigente, purché non abbia determinato un danno o ripercussioni negative per gli utenti o l'Azienda;*
  - IV. ingiustificato ritardo o mancato rispetto dell'orario di inizio e di fine dei turni;*
  - V. episodici comportamenti non conformi ai principi di correttezza e di rispetto;*
  - VI. irregolarità nella compilazione e tenuta della documentazione a carattere sanitario;*
  - VII. mancata comunicazione tempestiva all'Azienda di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale;*
  - VIII. ottenimento di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, di valore eccedente i 150 Euro nell'anno solare.*
3. **La 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, si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri di cui al comma 1 del presente articolo, per le seguenti ipotesi previste dall'Allegato 6 (Sanzioni Disciplinari), punto 2 lettera b), dell'A.C.N. del 17/12/2015:**
  - I. recidiva, nel biennio precedente, di infrazioni che abbiano comportato la sanzione del rimprovero scritto;*
  - II. uso improprio delle risorse messe a disposizione dal Servizio Sanitario Nazionale;*
  - III. assenza ingiustificata o arbitrario abbandono della sede di servizio senza conseguenze nei confronti degli utenti;*

- IV. comportamenti minacciosi, ingiuriosi o calunniosi nei confronti di utenti, colleghi o dipendenti aziendali;
  - V. violazione di obblighi da cui sia derivato disservizio agli utenti;
  - VI. violazione degli obblighi e compiti, stabiliti da norme legislative o da disposizioni contrattuali, che abbiano comportato danno economico o pregiudizio per l'Azienda;
  - VII. ottenimento di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, di valore rilevante.
4. **La sospensione dall'incarico e dal trattamento economico e per una durata non inferiore a un mese e non superiore a sei**, si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri di cui al comma 1 del presente articolo, per le seguenti ipotesi previste dall'Allegato 6 (Sanzioni Disciplinari), punto 2 lettera c), dell'A.C.N. del 17/12/2015:
- I. *recidiva, nel biennio precedente, di infrazioni che abbiano comportato sanzione pecuniaria;*
  - II. *sistematici e comprovati comportamenti aggressivi o denigratori; minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni nei confronti degli utenti, dei colleghi, dell'Azienda e dei suoi dipendenti;*
  - III. *ripetute assenze ingiustificate dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tale 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 dello specialista ambulatoriale, veterinario o professionista, agli eventuali danni causati all'Azienda, agli utenti o a terzi;*
  - IV. *comportamento gravemente negligente od omissivo nella tenuta del Fascicolo Sanitario Elettronico e della restante documentazione sanitaria commessa all'espletamento della sua attività da cui sia derivato un danno per l'Azienda o per terzi;*
  - V. *violazione delle norme di legge in materia di prescrizione di farmaci o persistente inappropriata clinica nell'attività prescrittiva;*
  - VI. *testimonianza falsa o reticente nell'ambito di procedimenti disciplinari;*
  - VII. *responsabilità in alterchi con ricorso a vie di fatto, nell'esercizio della propria attività, nei confronti di colleghi, utenti o terzi;*
  - VIII. *atti e comportamenti lesivi della dignità della persona, ivi compresi quelli discriminatori e le molestie sessuali;*
  - IX. *altre gravi violazioni non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia comunque derivato grave danno all'Azienda;*
5. **La sospensione dall'incarico e dal trattamento economico fino ad un massimo di 15 giorni**, si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri di cui al comma 1 del presente articolo, nell'ipotesi prevista dall'art. 55-bis, comma 7 del d.lgs. 165/2001:
- b) *Il lavoratore dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa o a una diversa amministrazione pubblica dell'incolpato o ad una diversa, che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, 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.*
6. **La sospensione dall'incarico e dal trattamento economico 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, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri di cui al comma 1 del presente articolo, nelle ipotesi previste dall'art. 55-sexies, comma 3 e dall'art. 55-septies, comma 6, del d.lgs. 165/2001:

- c) *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;*
- d) *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 del D.Lgs. n. 165/01.*
- 7. La sospensione dall'incarico e dal trattamento economico da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi**, si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri di cui al comma 1 del presente articolo, nel caso previsto dall'art. 55-sexies, comma 1, del c.lgs. 165/2001:
- b) *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.*
- 8. La revoca dell'incarico con preavviso** si applica per le seguenti ipotesi previste dall'Allegato 6 (Sanzioni Disciplinari), punto 2 lettera d), dell'A.C.N. del 17/12/2015:
- I. recidiva di infrazioni che abbiano comportato la sospensione del rapporto;*  
*II. falsità documentali o dichiarative in costanza del rapporto di lavoro;*  
*III. omessa o infedele comunicazione di circostanze comportanti indebiti benefici economici;*  
*IV. rilascio di false certificazioni di malattia, relative ad assenza dal lavoro, che attestino dati clinici non desunti da visita, in coerenza con la buona pratica medica;*  
*V. mancato rispetto delle norme contrattuali in materia di espletamento di attività libero professionale;*  
*VI. accertato e non dovuto pagamento, anche parziale, per prestazioni previste dagli Accordi rese agli utenti;*  
*VII. mancato rispetto delle norme in tema di incompatibilità in costanza di incarico, ad esclusione della fattispecie prevista dall'art. 36, comma 3, lettera e);*  
*VIII. condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro;*  
*IX. responsabilità penale, risultante da condanna passata in giudicato, per delitti commessi al di fuori dell'attività di specialista ambulatoriale, veterinario o professionista convenzionato e non attinenti in via diretta al rapporto di lavoro ma che per la loro specifica gravità non siano compatibili con la prosecuzione del rapporto;*

**9. La revoca dell'incarico con preavviso** si applica, altresì per le seguenti ipotesi previste dall'art. 55-quater, comma 1 lettere b) e c), del D.Lgs. n. 165/01:

*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 di servizio;*

*f-bis) gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento, ai sensi dell'articolo 54, comma 3;*

*f-ter) commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'articolo 55-sexies, comma 3;*

*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'articolo 3, comma 5-bis, del decreto legislativo n. 150 del 2009.*

**10. La revoca dell'incarico senza preavviso**, si applica per le seguenti ipotesi previste dall'Allegato 6 (Sanzioni Disciplinari), punto 2 lettera e), dell'A.C.N. del 17/12/2015, ovvero per infrazioni, relative agli obblighi deontologici, legali e convenzionali, o per fatti illeciti di rilevanza penale, di gravità tale da compromettere irrimediabilmente il rapporto di fiducia con l'Azienda e da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro. In caso di revoca per i motivi di cui al precedente comma, lettera d), punti VII, VIII e IX e lettera e), allo specialista ambulatoriale, veterinario o professionista non può essere conferito un nuovo incarico convenzionale ai sensi del presente ACN; negli altri casi di revoca, è possibile presentare nuova domanda di inclusione nelle graduatorie decorsi due anni dalla cessazione.

**11. La revoca dell'incarico senza preavviso** si applica, altresì per le seguenti ipotesi previste dall'art. 55-quater, comma 1 lettere a), d), e) ed f), e comma 2 e comma 3-quinquies del D.Lgs. n. 165/01:

*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;*

Costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'amministrazione presso la quale il dipendente presta attività lavorativa circa il rispetto dell'orario di lavoro dello stesso. Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta.

*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.*

12. Così come stabilito dall'art. 37, comma 1, dell'A.C.N. del 17/12/2015, le disposizioni in materia di procedimenti disciplinari di cui all'art. 55-bis e ss. del D.Lgs. n. 165/2001 si applicano anche per gli Specialisti ambulatoriali.
13. Per i procedimenti disciplinari nei confronti degli Specialisti ambulatoriali, l'U.P.D è integrato con un componente in rapporto di convenzionamento col SSN, così come previsto dall'art. 37, comma 5 lettera b), dell'A.C.N. del 17/12/2015.
14. L'U.P.D. può attivare la procedura di conciliazione, non obbligatoria, fuori dei casi per i quali è prevista la sanzione disciplinare della revoca dell'incarico, da instaurare e concludere 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 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 consenso dello specialista ambulatoriale, veterinario o professionista deve risultare da atto sottoscritto congiuntamente dalle parti.

### **Art. 28 - Sospensione dall'incarico convenzionale**

1. Lo specialista ambulatoriale, il veterinario od il professionista è sospeso dall'incarico convenzionale in caso di provvedimenti restrittivi della libertà personale emessi dall'autorità giudiziaria, nonché in esecuzione delle sanzioni disciplinari;
2. I periodi relativi alla sospensione dell'incarico convenzionale non possono essere considerati, a nessun titolo, come attività di servizio e non possono comportare alcun onere, anche previdenziale, a carico del presente Accordo.
3. Al termine del periodo di sospensione lo specialista ambulatoriale, il veterinario o il professionista riprende l'incarico interrotto all'atto della sospensione.

## **TITOLO IV - DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

### **Art. 29 - Impugnazione sanzioni disciplinari**

1. Per le sanzioni disciplinari dal rimprovero verbale e fino alla sospensione dal servizio potrà promuovere le procedure di tentativo facoltativo di conciliazione e di arbitrato, previste dai novellati artt. 410, 411, 412 e 412-quater c.p.c., oppure ricorrere direttamente all'A.G. Ordinaria.
2. Per il licenziamento con preavviso il dipendente potrà agire nei modi e nei termini stabiliti dall'art. 6 della Legge n. 604/1966 e successive modifiche ed integrazioni.

### **Art. 30 - Norma di rinvio e decorrenza**

1. Per tutto quanto non espressamente previsto si rinvia alle fonti di legge e contrattuali indicate nell'art. 3 del presente Regolamento.
2. Il presente Regolamento entra in vigore dalla data di esecutività della relativa Deliberazione di adozione.
3. I procedimenti pendenti alla data di esecutività del regolamento innanzi alla Funzione Disciplinare, presente nell'ambito della U.O.C. Risorse Umane, transitano, con effetto immediato, innanzi all'Ufficio Procedimenti Disciplinari, con salvaguardia del principio di conservazione di tutte le attività, relative ai procedimenti medesimi, sino a quel momento poste in essere.

## PROCEDURA

L'U.P.D., nei modi e nei termini previsti dalla normativa vigente, a cui si rimanda, procede con il seguente iter:

→ Si verificano fatti e comportamenti oggetto di valutazione disciplinare.

→ Il Responsabile con competenza disciplinare della struttura in cui lavora il dipendente a cui potenzialmente sono imputabili i fatti effettua i necessari accertamenti preliminari.

→ Il Responsabile se valuta vi siano i presupposti per l'avvio del procedimento e se ritiene che la competenza sia dell'U.P.D. (in relazione alla tipologia di infrazione e alla conseguente sanzione prospettata) trasmette la richiesta all'U.P.D. e ne dà contestuale comunicazione all'interessato.

→ l'U.P.D. o contesta per iscritto l'addebito al dipendente medesimo o lo convoca per il contraddittorio a sua difesa.

→ Il dipendente convocato, può:

- presentarsi all'audizione a difesa;
- inviare una memoria scritta;
- chiedere un rinvio in caso di grave e oggettivo impedimento (per una sola volta e motivando l'istanza);

→ l'U.P.D. può disporre l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria.

→ l'U.P.D. conclude il procedimento con il provvedimento di:

- archiviazione;
- irrogazione della sanzione.