



OSPEDALI RIUNITI S. GIOVANNI DI DIO E RUGGI D'ARAGONA
AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA DI SALERNO
La Città d'Ippocrate



REGOLAMENTO DISCIPLINARE

Personale dell'Area

DIRIGENZA

Medica – Sanitaria – Professionale – Tecnica - Amministrativa

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE N. 836 DEL 12/11/2010

- Indice -

CAPO I - PREMESSA

ART. 1	OGGETTO E CAMPO DI APPLICAZIONE	pag. 3
ART. 2	OBBLIGHI DEL DIRIGENTE	pag. 3
ART. 3	GIURISDIZIONE	pag. 4

CAPO II - SANZIONI E CRITERI DI APPLICAZIONE

ART. 4	SANZIONI	pag. 5
ART. 5	CRITERI GENERALI PER L'APPLICAZIONE DELLE SANZIONI	pag. 5
ART. 6	CENSURA SCRITTA E SANZIONE PECUNIARIA DA € 200,00 A € 500,00 ...	pag. 6
ART. 7	SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE FINO A 15 GIORNI	pag. 7
ART. 8	SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE FINO A 3 MESI	pag. 7
ART. 9	SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DA 3 GIORNI FINO A 3 MESI	pag. 8
ART. 10	SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DA 3 GIORNI FINO A 6 MESI	pag. 9
ART. 11	COLLOCAMENTO IN DISPONIBILITA'	pag. 10
ART. 12	LICENZIAMENTO CON PREAVVISO	pag. 12
ART. 13	LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO	pag. 13
ART. 14	OBBLIGO DI RISARCIMENTO DEL DANNO PATRIMONIALE	pag. 14

CAPO III - ORGANI COMPETENTI E PROCEDURE

RESPONSABILE DELLA STRUTTURA

ART. 15	INDIVIDUAZIONE DEL RESPONSABILE DELLA STRUTTURA	pag. 15
ART. 16	PROCEDIMENTO DIFRONTA AL RESPONSABILE DELLA STRUTTURA – Procedimento Semplificato	pag. 15

UFFICIO PER I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

ART. 17	COMPOSIZIONE E COMPETENZE DELL'U.P.D.	pag. 17
ART. 18	PROCEDIMENTO DI FRONTE ALL'U.P.D. – Procedimento Ordinario	pag. 17
ART. 19	COMUNICAZIONI AI DIRIGENTI	pag. 19
ART. 20	TRASFERIMENTO O DIMISSIONI DEL DIRIGENTE: EFFETTI SUL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE	pag. 19
ART. 21	DETERMINAZIONE CONCORDATA DELLA SANZIONE	pag. 19

CAPO IV - SOSPENSIONE CAUTELARE

ART. 22	SOSPENSIONE CAUTELARE IN CORSO DI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE ..	pag. 21
ART. 23	SOSPENSIONE CAUTELARE IN CASO DI PROCEDIMENTO PENALE	pag. 21

CAPO V - PROCEDIMENTO PENALE

ART. 24	RAPPORTO TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE ..	pag. 23
---------	---	---------

CAPO VI - REINTEGRAZIONE DEL DIRIGENTE

ART. 25	REINTEGRAZIONE DEL DIRIGENTE ILLEGITTIMAMENTE LICENZIATO ..	pag. 24
ART. 26	INDENNITA' SOSTITUTIVA DELLA REINTEGRAZIONE	pag. 25

CAPO VII - NORME TRANSITORIE E FINALI

ART. 27	PUBBLICITA'	pag. 25
ART. 28	DISAPPLICAZIONE NORME PREVIGENTI	

CAPO I: PREMESSA

Art. 1 OGGETTO E CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente disciplinare si applica a tutti i dirigenti dell'Azienda con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato.
2. Il Regolamento ha per oggetto gli obblighi del dirigente, le sanzioni disciplinari e le relative procedure, la composizione ed il funzionamento dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari, le sospensioni cautelari, in conformità alle disposizioni di Legge e dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

Art. 2 OBBLIGHI DEL DIRIGENTE

1. Ferma restando la responsabilità civile, penale, amministrativa e contabile disposta dalle vigenti norme, il dirigente conforma la sua condotta al dovere di contribuire alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità, nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepo- nendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.
2. Il comportamento del dirigente deve essere 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 allegato, di cui si impegna a osservare tutte le disposizioni e di quanto stabilito nelle Carte dei Servizi.
3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dirigente 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 rinvio- to 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.

Art. 3 GIURISDIZIONE

Sono devolute al giudice ordinario in funzione di giudice del lavoro le controversie che, ai sensi dell'art. 63 del D. Lgs.vo 30 marzo 2001 n. 165, attengono al rapporto di lavoro.

CAPO II: SANZIONI E CRITERI DI APPLICAZIONE

Art. 4 SANZIONI

1. Le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi disciplinati all'art. 2 del presente Regolamento danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni previo procedimento disciplinare:
 - a) censura scritta;
 - b) sanzione pecuniaria;
 - c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a quindici giorni;
 - d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, con la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione;
 - e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da tre giorni fino ad un massimo di tre mesi;
 - f) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da tre giorni fino ad un massimo di sei mesi;
 - g) collocamento in disponibilità o ricollocamento in altre qualifiche e mansioni;
 - h) licenziamento con preavviso;
 - i) licenziamento senza preavviso.

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

Art. 5 CRITERI GENERALI PER L'APPLICAZIONE DELLE SANZIONI

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità delle mancanze, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:
 - l'intenzionalità del comportamento;
 - il grado di negligenza dimostrata, tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento;
 - la rilevanza della infrazione e dell'inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
 - le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'Azienda;
 - l'entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;
 - l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso nella violazione di più persone.

2. La recidiva nelle mancanze previste dall'art. 4 comma 1 lett. a), b), c), d), e) e f) già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta l'applicazione di una sanzione di maggiore gravità.

3. Le mancanze non espressamente previste nell'art. 4 comma 1 lett. c), d), e), f), h) e i) sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1 del presente articolo, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti di cui all'art. 2 (Obblighi del dirigente), nonché quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dagli articoli precedenti.
4. Al dirigente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

Art. 6 CENSURA SCRITTA E SANZIONE PECUNIARIA DA € 200,00 A € 500,00

1. La sanzione disciplinare dal minimo della censura scritta fino alla sanzione pecuniaria da € 200,00 a € 500,00 si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri dell'art. 5 comma 1, nei casi di:
 - a) inosservanza della normativa contrattuale e legislativa vigente, nonché delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura 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 (Vedi art. 12 c.1 lett. f) del presente regolamento);
 - 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.
2. L'importo delle multe sarà introitato nel bilancio dell'Azienda ed è destinato alle attività relative al rischio clinico per la dirigenza dell'area medica, ed alle attività formative per la dirigenza dell'area sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa.

Art. 7 SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE FINO A 15 GIORNI

1. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di quindici giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui all'art. 5 comma 1 ed alla gravità dell'illecito contestato al dirigente, per:
 - a) rifiuto, senza giustificato motivo, di collaborare con l'autorità disciplinare precedente che richiede di fornire informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso delle quali si è a conoscenza per ragioni d'ufficio o di servizio;
 - b) rilascio di dichiarazioni false o reticenti quando al dirigente sia richiesto di prestare la medesima collaborazione riportata alla precedente lettera.
2. Il Dirigente Responsabile della Struttura provvede ad avviare l'azione disciplinare ed a svolgerne l'istruttoria, a seguito della quale rimette gli atti al Direttore Generale per le determinazioni conclusive. Il Direttore Generale provvede con deliberazione alla decisione ed eventuale irrogazione della sanzione.
3. Qualora il Dirigente Responsabile della Struttura ritenga che la sanzione applicabile al dirigente sottoposto non sia di sua competenza in quanto superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per 10 giorni, trasmette, entro il termine ordinatorio di 5 giorni, tutta la documentazione istruttoria all'U.P.D.
4. L'U.P.D. provvede ad avviare l'azione disciplinare ed a svolgerne l'istruttoria, a seguito della quale rimette gli atti al Direttore Generale per le determinazioni conclusive. Il Direttore Generale provvede con deliberazione alla decisione ed eventuale irrogazione della sanzione.
5. L'Azienda, in relazione a documentate esigenze organizzative e funzionali dirette a garantire la continuità assistenziale, può differire, per un massimo di 30 giorni, rispetto alla conclusione del procedimento disciplinare, la data di esecuzione della sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione.

Art. 8 SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE FINO A 3 MESI

1. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, graduata in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita, si applica per:
 - a) il mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare sanzionabile con il licenziamento, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare;
 - b) inosservanza, da parte del Responsabile della Struttura, delle disposizioni in materia di controllo sulle assenze dal servizio per malattia dei propri collaboratori;

2. Per le condotte di cui al precedente periodo, non viene attribuita la retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione disciplinare.
3. Il Dirigente Responsabile della Struttura provvede ad avviare l'azione disciplinare ed a svolgerne l'istruttoria, a seguito della quale rimette gli atti al Direttore Generale per le determinazioni conclusive. Il Direttore Generale provvede con deliberazione alla decisione ed eventuale irrogazione della sanzione.
4. Qualora il Dirigente Responsabile della Struttura ritenga che la sanzione applicabile al dirigente sottoposto non sia di sua competenza in quanto superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per 10 giorni, trasmette, entro il termine ordinatorio di 5 giorni, tutta la documentazione istruttoria all'U.P.D.
5. L'U.P.D. provvede ad avviare l'azione disciplinare ed a svolgerne l'istruttoria, a seguito della quale rimette gli atti al Direttore Generale per le determinazioni conclusive. Il Direttore Generale provvede con deliberazione alla decisione ed eventuale irrogazione della sanzione.
6. L'Azienda, in relazione a documentate esigenze organizzative e funzionali dirette a garantire la continuità assistenziale, può differire, per un massimo di 30 giorni, rispetto alla conclusione del procedimento disciplinare, la data di esecuzione della sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione.

Art. 9 SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DA 3 GIORNI FINO A 3 MESI

1. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui all'art. 5 comma 1 e qualora non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare, per i comportamenti di seguito indicati, se dagli stessi ne sia derivata la condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del relativo danno:

violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo di lavoro o dal contratto individuale, da atti o provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54 del D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001;
2. Il Dirigente Responsabile della Struttura provvede ad avviare l'azione disciplinare; qualora dovesse rilevare che la sanzione applicabile al dirigente sottoposto non sia di sua competenza in quanto superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per 10 giorni, trasmette, entro il termine ordinatorio di 5 giorni, tutta la documentazione istruttoria all'U.P.D.
3. L'entità della sanzione sarà proporzionata all'entità del risarcimento.
4. L'Azienda, in relazione a documentate esigenze organizzative e funzionali dirette a garantire la continuità assistenziale, può differire, per un massimo di 30 giorni, rispetto alla conclusione del procedimento disciplinare, la data di esecuzione della sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione.

5. In relazione alla specificità della funzione medica e di quella sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa, anche con riferimento alla garanzia della continuità assistenziale, l'Azienda, con provvedimento motivato e previo consenso del dirigente, può trasformare la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione di cui al presente articolo 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. La relativa trattenuta sulla retribuzione è introitata dal bilancio dell'Azienda e, per l'area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa, è destinata alle attività formative.

Art. 10 SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DA 3 GIORNI FINO A 6 MESI

1. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 3 giorni fino a 6 mesi si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui all'art. 5 comma 1 ed alla gravità dell'illecito contestato al dirigente, per:
- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste dall'art. 4 comma 1) lett. a), b), c), d) ed e) 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 dirigente, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55 sexies, comma 3, del D.Lgs. 165/2001 (Vedi art. 8 c. 1 del presente regolamento);
 - e) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 165/2001 (Vedi art. 12 c. 1 lett. e) del presente regolamento), 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 dall'art. 9 del presente regolamento;
 - 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.
2. Il Dirigente Responsabile della Struttura provvede ad avviare l'azione disciplinare ed a svolgerne l'istruttoria, qualora il Dirigente Responsabile della Struttura ritenga che la sanzione applicabile al dirigente sottoposto non sia di sua competenza in quanto superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per 10 giorni, trasmette, entro il termine ordinario di 5 giorni, tutta la documentazione istruttoria all'U.P.D.
 3. L'Azienda, in relazione a documentate esigenze organizzative e funzionali dirette a garantire la continuità assistenziale, può differire, per un massimo di 30 giorni, rispetto alla conclusione del procedimento disciplinare, la data di esecuzione della sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione.
 4. In relazione alla specificità della funzione medica e di quella sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa, anche con riferimento alla garanzia della continuità assistenziale, l'Azienda, con provvedimento motivato e previo consenso del dirigente, può trasformare la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione di cui al presente articolo 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. La relativa trattenuta sulla retribuzione è introitata dal bilancio dell'Azienda e, per l'area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa, è destinata alle attività formative.

Art. 11 COLLOCAMENTO INDISPONIBILITA'

1. La sanzione disciplinare del collocamento in disponibilità e del ricollocamento lavorativo in altre qualifiche e mansioni si applica, al di fuori dei casi di cui all'art. 9, per:

fatti o comportamenti che cagionino grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, dovuti a inefficienza o incompetenza professionale accertate dall'amministrazione ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche.
2. Il collocamento in disponibilità è disposto all'esito del procedimento disciplinare che accerta la responsabilità indicata nel precedente periodo e si applicano le disposizioni di cui agli artt. 33, comma 8¹ e 34, commi 1², 2², 3² e 4² del D.Lgs. 165/2001.
3. Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento. Durante il periodo nel quale è collocato in disponibilità, il lavoratore non ha diritto a percepire aumenti retributivi sopravvenuti.

¹ Art. 33, comma 8, D.Lgs. 165/2001: dalla data di collocamento in disponibilità restano sospese tutte le obbligazioni inerenti al rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto ad un'indennità pari all'80 per cento dello stipendio e dell'indennità integrativa speciale, con esclusione di qualsiasi altro emolumento retributivo o comunque denominato, per la durata massima di ventiquattro mesi. È riconosciuto altresì il diritto all'assegno per il nucleo familiare.

² Art. 34, commi 1,2,3,4 D.Lgs. 165/2001: Il personale in disponibilità è iscritto in appositi elenchi secondo l'ordine cronologico di sospensione del relativo rapporto di lavoro. Il personale in disponibilità iscritto negli appositi elenchi ha diritto all'indennità di cui all'articolo 33, comma 8, per la durata massima ivi prevista. La spesa relativa grava sul bilancio dell'amministrazione di appartenenza sino al trasferimento ad altra amministrazione, ovvero al raggiungimento del periodo massimo di fruizione dell'indennità di cui al medesimo comma 8. Il rapporto di lavoro si intende definitivamente risolto a tale data. Gli oneri sociali relativi alla retribuzione goduta al momento del collocamento in disponibilità sono corrisposti dall'amministrazione di appartenenza all'ente previdenziale di riferimento per tutto il periodo della disponibilità.

Art. 12 LICENZIAMENTO CON PREAVVISO

1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:
 - a) recidiva plurima in una delle mancanze previste dagli artt. 6, 7, 8, 9 e 10 del presente regolamento, 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 agli articoli precedenti si caratterizzano per una particolare gravità;
 - b) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;
 - c) prestazione lavorativa per un arco temporale non inferiore al biennio in relazione alla 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 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 da codici di comportamento di cui all'articolo 54 del D.Lgs. 165/2001;
 - d) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso in servizio o fuori dal servizio ma non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
 - e) 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;
 - f) reiterazione, da parte di un medico, della violazione dell'obbligo di inviare per via telematica i certificati medici di assenza per malattia all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, secondo le modalità stabilite per la trasmissione telematica dei certificati medici nel settore privato dalla normativa vigente, e in particolare dal Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri previsto dall'art. 50, comma 5 bis, del decreto legge 30 settembre 2003 n. 269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326, introdotto dall'art. 1, comma 810, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;
 - g) 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.

Art. 13 LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO

1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa, la sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:
 - a) 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;
 - b) recidiva plurima in atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
 - 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;
 - d) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;
 - e) condanna, anche non passata in giudicato, per:
 - a. i delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lettere 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;
 - b. gravi delitti commessi in servizio;
 - c. delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001, n. 97;
 - f) l'ipotesi in cui il dirigente venga arrestato perché colto in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari;
 - g) gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 23 del presente regolamento (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 24 comma 1 del presente regolamento (Rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare);
 - h) 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;
 - i) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;
 - j) 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;
 - k) condanna penale definitiva in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro;
 - l) sentenza definitiva di condanna o di applicazione della pena per il delitto di cui all'articolo 55-quinquies comma 1 del D.Lgs. 165/2001³, quando il lavoratore dirigente sia un medico che abbia giustificato l'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia. Il licenziamento si applica altresì al medico che, in relazione all'assenza dal servizio, rilasci una certificazione che attesta dati clinici non direttamente constatati né oggettivamente documentati;

m) 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 civile³.

³ Art. 2119 (Recesso per giusta causa) - Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria, del rapporto. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede, per giusta causa compete l'indennità indicata nel secondo comma dell'articolo precedente.

Art. 14 OBBLIGO DI RISARCIMENTO DEL DANNO PATRIMONIALE

Il lavoratore, nei casi di cui al comma 1 art. 55 quinquies del D.Lgs. 165/2001⁴, ferma la responsabilità di tipo penale e disciplinare e le relative sanzioni, è obbligato a risarcire il danno patrimoniale, pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione, nonché il danno all'immagine subito dall'amministrazione.

⁴ Art. 55-quinquies comma 1 D.Lgs. 165/2001 (False attestazioni o certificazioni). - Fermo quanto previsto dal codice penale, il lavoratore dipendente di una pubblica amministrazione che attesta falsamente la propria presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustifica l'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia e' punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 400 ad euro 1.600. La medesima pena si applica al medico e a chiunque altro concorre nella commissione del delitto.

CAPO III:ORGANI COMPETENTI E PROCEDURE

RESPONSABILE DELLA STRUTTURA

Art. 15 INDIVIDUAZIONE DEL RESPONSABILE DELLA STRUTTURA

Il Responsabile della Struttura viene individuato secondo il seguente schema:

Dirigente	Responsabile
Direttore Dipartimento Sanitario, Direttore Medico di Presidio, Responsabile di Struttura Complessa non afferente a Dipartimento e Responsabile Uffici Staff ad indirizzo sanitario	Direttore Generale
Direttore Dipartimento Amministrativo, Direttore Dipartimento Tecnico e delle Tecnologie Sanitarie Responsabile Uffici Staff ad indirizzo amministrativo/tecnico	Direttore Generale
Responsabile di Struttura Complessa e Struttura Semplice Dipartimentale Medica, Sanitaria e Amministrativa	Direttore Dipartimento di appartenenza
Altri Dirigenti	Responsabile di Struttura Complessa / Responsabile Struttura Semplice Dipartimentale

Art. 16 PROCEDIMENTO DI FRONTE AL RESPONSABILE DELLA STRUTTURA – PROCEDIMENTO SEMPLIFICATO

1. La segnalazione dei fatti disciplinarmente rilevanti deve essere rappresentata tempestivamente da chiunque ne sia venuto a conoscenza al Responsabile della Struttura in cui il dirigente lavora.
2. Il Responsabile della Struttura, se la sanzione da applicare è più grave della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 giorni, trasmette gli atti, entro 5 giorni da quando ha avuto notizia del fatto, all'Ufficio competente per i Procedimenti Disciplinari, dandone contestuale comunicazione all'interessato.
3. Il Responsabile della Struttura di cui al precedente art. 15, se ritiene che la sanzione da applicare sia inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, provvede alla contestazione per iscritto dei fatti al dirigente ed all'irrogazione della sanzione. La contestazione dell'addebito deve essere effettuata senza indugio e comunque entro 20 giorni da quando il Dirigente Responsabile della Struttura ne sia venuto a conoscenza.
4. La convocazione per il contraddittorio, disposta dal Responsabile della Struttura di cui al comma 3, deve avvenire in forma scritta garantendo al dirigente un preavviso di almeno 10 giorni dalla notifica della contestazione del fatto che vi ha dato causa.
Il dirigente può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

5. Entro i 10 giorni di cui al comma precedente, il dirigente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa. In caso di differimento superiore a 10 giorni del termine a difesa, motivato dall'impedimento del dirigente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento, fermo restando che in caso di ulteriore assenza il Responsabile della struttura adotterà comunque le proprie determinazioni. La violazione dei termini stabiliti nel presente articolo comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare, e per il dirigente la decadenza dall'esercizio del diritto di difesa.
6. Le giustificazioni formulate dal dirigente devono figurare nel verbale della seduta, sottoscritto dal Dirigente Responsabile della Struttura e dal dirigente interessato.
7. Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, il Dirigente Responsabile della Struttura conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro 60 giorni dalla contestazione dell'addebito. Di tale sanzione deve essere conservata memoria nel fascicolo personale e comunicata all'U.P.D. tenentario del Casellario Disciplinare, ai soli fini della valutazione della recidiva.
8. Per le infrazioni di cui agli artt. 7 e 8 del presente Regolamento, il Dirigente Responsabile della struttura, conclusa l'attività istruttoria, rimette gli atti al Direttore Generale per le determinazioni conclusive.
9. Nel corso dell'istruttoria il Dirigente Responsabile della Struttura può acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento; quest'attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento né il differimento dei relativi termini. E' cura del Dirigente Responsabile, in fase istruttoria, chiedere all'U.P.D. se e quali procedimenti disciplinari abbia subito negli ultimi due anni che abbiano dato luogo ad irrogazione di sanzione, ai fini dell'art. 5 del presente Regolamento.
10. L'esito del procedimento deve essere notificato all'interessato in forma scritta secondo le modalità di cui all'art. 19 del presente Regolamento.
11. Non si può tener conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla data della comunicazione formale di irrogazione, da parte dell'Azienda, della sanzione al dirigente.
12. L'Azienda, in relazione a documentate esigenze organizzative e funzionali dirette a garantire la continuità assistenziale, può differire, per un massimo di 30 giorni, rispetto alla conclusione del procedimento disciplinare, la data di esecuzione della sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione.
13. In relazione alla specificità della funzione medica e di quella sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa, anche con riferimento alla garanzia della continuità assistenziale, l'Azienda, con provvedimento motivato e previo consenso del dirigente, può trasformare la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione di cui agli articoli 9 e 10 del presente regolamento 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.
La relativa trattenuta sulla retribuzione è introitata dal bilancio dell'Azienda e, per

l'area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa, è destinata alle attività formative

UFFICIO PER I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 17 COMPOSIZIONE E COMPETENZE DELL'UFFICIO PER I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

1. L'Ufficio Disciplinare competente per i procedimenti disciplinari è costituito quale Unità Operativa della Struttura Complessa Gestione Risorse Umane ed affidato al Direttore della stessa, in mancanza o in caso di intervenuta incompatibilità, ad un Direttore di altra Struttura Complessa del Dipartimento Amministrativo, individuato dal Direttore Generale.

I compiti di segreteria sono esercitati da un funzionario amministrativo dell'Azienda.

2. Per ogni componente dell'U.P.D. e per la funzione di segretario vengono previste figure supplenti.
Per procedimenti a carico dipendenti in servizio presso la S.C. Gestione Risorse Umane si procederà alla sostituzione del titolare dell'U.P.D..
3. L'U.P.D. potrà avvalersi, nel corso dell'istruttoria, di consulenti esperti nelle materie che formano oggetto del procedimento nonché di consulenti, esterni all'ufficio, individuati dalla Direzione Generale nelle seguenti aree:
 - Direttore Medico di Presidio;
 - n. 2 Dirigenti Area Sanitaria;
 - n. 2 Dirigenti Area Amministrativa;
 - n. 1 dipendente Area Comparto.L'apporto di tali consulenti è limitato alla fase dell'istruttoria ed alla formulazione di pareri, non vincolanti, ai fini della definizione del procedimento.
4. E' competente per l'irrogazione di tutte le sanzioni che prevedono la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di 10 giorni.
5. L'U.P.D. cura la tenuta del Casellario Disciplinare. La S.C. Gestione Risorse Umane è tenuta, per il personale in ingresso in Azienda a vario titolo (trasferimenti, comandi, etc.), a richiedere all'Azienda di provenienza se e quali procedimenti disciplinari il dipendente abbia subito negli ultimi due anni che abbiano dato luogo ad applicazione di sanzione ed a comunicarlo all'U.P.D..

Art. 18 PROCEDIMENTO DI FRONTE ALL'UFFICIO PER I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI - PROCEDIMENTO ORDINARIO

1. Il Responsabile della Struttura, in presenza di infrazioni che possano comportare l'applicazione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di 10 giorni, è tenuto a trasmettere gli atti, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, all'Ufficio Procedimenti Disciplinari, dandone contestuale comunicazione all'interessato.
2. L'Ufficio Procedimenti Disciplinari procede alla contestazione dell'addebito al dirigente in forma scritta, che deve essere effettuata senza indugio e comunque entro 40 giorni dalla data di ricezione degli atti trasmessi ai sensi del comma 1, ovvero dalla data in cui l'Ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione.

3. La convocazione per il contraddittorio, disposta dall'U.P.D., deve avvenire in forma scritta garantendo al dirigente un preavviso di almeno 20 giorni dalla notifica della contestazione del fatto che vi ha dato causa. Il dirigente può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
4. Entro i 20 giorni di cui al comma precedente, il dirigente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa. In caso di differimento superiore a 20 giorni del termine a difesa, motivato dall'impedimento del dirigente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento, fermo restando che in caso di ulteriore assenza l'U.P.D. adotterà comunque le proprie determinazioni.

La violazione dei termini stabiliti nel presente articolo comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare, e per il dirigente la decadenza dall'esercizio del diritto di difesa.

5. Le giustificazioni formulate dal dirigente devono figurare nel verbale della seduta, sottoscritto dall'U.P.D. e dal dirigente interessato.
6. Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, l'U.P.D. conclude il procedimento, con atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro 120 giorni dalla data di prima acquisizione della notizia di infrazione anche se avvenuta da parte del Responsabile della Struttura in cui il dirigente lavora.
7. Per le infrazioni di cui agli artt. 7 e 8 del presente Regolamento, l'U.P.D. conclusa l'attività istruttoria, rimette gli atti al Direttore generale per le determinazioni conclusive.
8. Nel corso dell'istruttoria l'U.P.D. può acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento; quest'attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento né il differimento dei relativi termini.
9. L'esito del procedimento deve essere notificato all'interessato in forma scritta secondo le modalità di cui all'art. 19 del presente Regolamento.
10. Non si può tener conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla data della comunicazione formale di irrogazione, da parte dell'Azienda, della sanzione al dirigente.
11. L'Azienda, in relazione a documentate esigenze organizzative e funzionali dirette a garantire la continuità assistenziale, può differire, per un massimo di 30 giorni, rispetto alla conclusione del procedimento disciplinare, la data di esecuzione della sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione.
12. In relazione alla specificità della funzione medica e di quella sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa, anche con riferimento alla garanzia della continuità assistenziale, l'Azienda, con provvedimento motivato e previo consenso del dirigente, può trasformare la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione di cui agli articoli 9 e 10 del presente regolamento 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.

La relativa trattenuta sulla retribuzione è introitata dal bilancio dell'Azienda e, per l'area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa, è destinata alle attività formative.

Art. 19 COMUNICAZIONI AI DIRIGENTI

1. Ogni comunicazione al dirigente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dirigente disponga di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano.
2. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, il dirigente può indicare, altresì, un numero di fax, di cui egli o il suo procuratore abbia la disponibilità.
3. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o del fax ed altresì della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno.
4. Se le comunicazioni relative al procedimento disciplinare non possono essere effettuate nelle forme previste dai commi precedenti, sono effettuate tramite messo comunale.
5. Al dirigente o, su espressa delega, al suo difensore, è consentito l'accesso agli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.

Art. 20 TRASFERIMENTO O DIMISSIONI DEL DIRIGENTE : EFFETTI SUL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

1. In caso di trasferimento del dirigente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso o la sanzione è applicata presso quest'ultima. In tali casi i termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento, se ancora pendenti, sono interrotti e riprendono a decorrere alla data del trasferimento.
2. In caso di dimissioni del dirigente, se per l'infrazione commessa è prevista la sanzione del licenziamento o se comunque è stata disposta la sospensione cautelare dal servizio, il procedimento disciplinare ha egualmente corso secondo le disposizioni del presente articolo e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 21 DETERMINAZIONE CONCORDATA DELLA SANZIONE

1. 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.
2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.

3. L'autorità disciplinare competente o il dirigente può proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art.55-bis, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui agli artt. 16 e 18 del presente regolamento disciplinare. La proposta dell'autorità disciplinare o del dirigente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità di cui all'art. 19 del presente regolamento disciplinare.
4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità di cui all'art. 19 del presente regolamento disciplinare. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il dirigente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.
7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dirigente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.
8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare.
9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

CAPO IV: SOSPENSIONE CAUTELARE

Art. 22 SOSPENSIONE CAUTELARE IN CORSO DI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

1. L'Azienda, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente, può disporre la sospensione dal lavoro dello stesso dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento. Tale periodo potrà essere prorogato a sessanta giorni nei casi di particolare gravità e complessità.
2. Qualora il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.
3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 23 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 degli artt. 12 e 13 del presente regolamento.
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. 24, comma 3 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente regolamento.
3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi già previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b), limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58 comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b), e c), del d.lgs. n. 267 del 2000 e fatta salva l'applicazione degli artt. 12 e 13 del presente regolamento, 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. 24 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente regolamento.
4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga

condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97/2001. E' fatta salva l'applicazione dell'art. 13 del presente regolamento (Licenziamento senza preavviso), 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. 24 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente regolamento.

5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica, comunque, quanto previsto dall'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, comma 1, ultimo periodo.
6. Ove l'Azienda intenda procedere all'applicazione della sanzione di cui all'art. 13 del presente regolamento (Licenziamento senza preavviso), 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. 13 del presente regolamento (Licenziamento senza preavviso), l'Azienda ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da

tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso, fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 55 ter del d.lgs. 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) dei CC.CC.NN.LL. del 06/05/2010.

7. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, la retribuzione individuale di anzianità o il maturato economico annuo, ove spettante, e gli eventuali assegni familiari, qualora ne abbiano titolo.
8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto durante il periodo di sospensione cautelare a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 24 del presente regolamento, (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.
9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, quanto corrisposto al dirigente precedentemente sospeso viene conguagliato con 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.

CAPO V: PROCEDIMENTO PENALE

Art. 24 RAPPORTO TRA 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.
2. Per le infrazioni di minore gravità (sanzione da applicare inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 giorni) non è ammessa la sospensione del procedimento.
3. Per le infrazioni di maggiore gravità (sanzione da applicare superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di 10 giorni), l'U.P.D., nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dirigente e, quando all'esito dell'istruttoria, non disponga di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare attivato.
4. 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 dirigente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dirigente medesimo non lo ha commesso, l'autorità competente, ad istanza di parte, può proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riaprire il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.
5. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 13 del presente regolamento (Licenziamento senza preavviso) e, successivamente, il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che "l'imputato non l'ha commesso", ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi del precedente comma 4, il dirigente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'Azienda, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra sede, nonché all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dirigente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.
6. Dalla data di riammissione di cui al comma precedente, il dirigente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, nonché della retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o al convivente superstite e ai figli.
7. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dal presente regolamento.

8. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'autorità competente 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 dirigente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa.
9. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi del comma 3 del presente articolo, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale interviene una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che "l'imputato non l'ha commesso", l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dei commi 10 e segg. del presente articolo, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dirigente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur non costituendo illeciti penali, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dai commi 10 e segg. del presente articolo.
10. Il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto entro 60 giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del dirigente ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura ed è concluso entro 180 giorni dalla ripresa o dalla riapertura.
11. La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell'autorità disciplinare competente ed il procedimento prosegue secondo quanto previsto negli articoli 15 e seguenti.
12. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'autorità procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 ed 1-bis, del codice di procedura penale.

CAPO VI: REINTEGRAZIONE DEL DIRIGENTE

Art. 25 REINTEGRAZIONE DEL DIRIGENTE ILLEGITTIMAMENTE LICENZIATO

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

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

Art. 26 INDENNITA' SOSTITUTIVA DELLA REINTEGRAZIONE

L'Azienda o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, di cui all'art. 25 (Reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato), il pagamento a favore del dirigente di un'indennità supplementare determinata secondo quanto stabilito dall'art. 15 dei CC.CC.NN.LL. del 6/05/2010.

CAPO VII: NORME FINALI E TRANSITORIE

Art. 27 PUBBLICITA'

Il presente Regolamento nonché il Codice di Comportamento sono pubblicati sul sito istituzionale dell'Azienda; tale pubblicità equivale a tutti gli effetti alla loro affissione all'ingresso della sede di lavoro.

Art. 28 DISAPPLICAZIONE NORME PREVIGENTI

Dall'entrata in vigore delle clausole del presente Regolamento diventano inefficaci e sono disapplicate tutte le norme che in precedenza disciplinavano la materia.

