

Regolamento di Disciplina per l'Area della Dirigenza

Art. 1 Principi generali

1. In considerazione degli specifici contenuti professionali, delle particolari responsabilità che caratterizzano la figura del dirigente, nel rispetto del principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e le funzioni di gestione spettanti alla dirigenza, nonché della giurisprudenza costituzionale in materia ed al fine di assicurare una migliore funzionalità ed operatività della struttura aziendale, sono stabilite specifiche fattispecie di responsabilità disciplinare per i dirigenti, con il relativo apparato di tutele.

2. Costituisce principio generale la netta distinzione tra le procedure ed i criteri di valutazione dei risultati e quelli relativi alla responsabilità disciplinare, anche per quanto riguarda gli esiti delle stesse. La responsabilità disciplinare attiene alla violazione degli obblighi di comportamento, secondo i principi e le modalità di cui alle previsioni di legge e contrattuali vigenti e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale, che invece riguarda il raggiungimento dei risultati in relazione agli obiettivi assegnati, le prestazioni e le competenze professionali e organizzative dei dirigenti, responsabilità che viene accertata secondo le procedure e mediante gli organismi previsti nell'ambito della normativa vigente, del C.C.N.L. e della disciplina aziendale.

3. Restano ferme le altre fattispecie di responsabilità di cui all'art. 55, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001, che hanno distinta e specifica valenza rispetto alla responsabilità disciplinare.

4. Per la responsabilità disciplinare, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni, individuate dai CC.CC.NN.LL. della sanità pubblica - area dirigenza medica e sanitaria, nonché da quelli per la dirigenza professionale, tecnica ed amministrativa, sono applicate secondo i principi e i criteri definiti dai suddetti CCLLNNLL nonché dal D.Lgs. 165/2001 così come modificato dal D.Lgs. 75/2017 per quanto attiene alla materia disciplinare e per quanto compatibile con la natura dell'Ente. L'irrogazione della sanzione deve basarsi su elementi certi ed obiettivi e deve essere tempestivamente comunicata al dirigente; al fine di garantire la certezza delle situazioni giuridiche non può essere applicata una sanzione di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo.

Art. 2 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 dell'Ente Ecclesiastico Ospedale "F. Miulli" 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 della normativa vigente, del CCNL del 19.12.2019 della sanità pubblica e del Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni (D.P.R. n. 62/2013), nonché dei codici di comportamento adottati dall'Ente e di quanto stabilito nelle Carte dei Servizi e nel modello organizzativo ex D. Lgs. n. 231/2001, adottato dall'Ente Ecclesiastico Ospedale "F. Miulli" e del Codice Etico.

3. Il dirigente, tenuto conto della necessità di garantire la migliore qualità del servizio ed alla stregua delle proprie attribuzioni, deve, in particolare:

- a) assicurare il rispetto della legge, con riguardo anche alle norme regolatrici del rapporto di lavoro, e delle disposizioni contrattuali, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'Ente 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'Ente 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, possano nuocere all'immagine dell'Ente, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970; inoltre, nei rapporti con i terzi, fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trattamento dei dati personali di cui al Regolamento Europeo n. 679/2016 e del D.Lgs. n. 196/03, attenendosi alle istruzioni emanate dai responsabili incaricati quali gestori del trattamento/processo;
- 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 secondo grado e dei conviventi come indicato dal D.P.R. 62/2013;
- 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'Ente di essere stato rinviato a giudizio per qualsiasi fattispecie criminosa o che nei propri confronti è stata esercitata l'azione penale;
- 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, in ogni caso nel rispetto del disposto dell'art. 4 D.P.R. n. 62/2013;
- i) garantire, per quanto nei suoi poteri e nei suoi obblighi di servizio, il massimo rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente nell'arco delle ventiquattro ore, nell'ambito delle funzioni assegnate al dirigente, nel rispetto dalla normativa contrattuale vigente;
- j) assicurare la massima diligenza nella compilazione, 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 proprie assenze per malattia;
- n) rispettare l'orario di lavoro e adempiere le formalità previste per la rilevazione delle presenze, non assentandosi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del responsabile dell'Unità Operativa di appartenenza, o dei Direttori Sanitario, Amministrativo o di altre figure apicali a questi ultimi equiordinate;
- o) in caso di malattia dare tempestivo avviso secondo le modalità in vigore presso l'Ente, salvo comprovato impedimento;
- p) qualora svolga attività di ricerca scientifica dovrà attenersi alle regole di comportamento di buona fede internazionalmente condivise dalla comunità scientifica, e quindi dovrà evitare rigorosamente comportamenti fraudolenti volti ad alterare i risultati della ricerca di cui è responsabile al fine di

conseguire un indebito vantaggio in termini di riconoscimento di pubblicazioni o ottenimento di finanziamenti.

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 dagli 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. 165/2001, anche con riferimento all' art. 1, comma 60 e segg. della legge n. 662/1996.

Art. 3 **Sanzioni e procedure disciplinari**

1. Le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi disciplinati nell'art. 2 che precede (obblighi del dirigente), secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione, secondo le previsioni dell'art. 4 (codice disciplinare), delle seguenti sanzioni:

- a) censura scritta;
- b) sanzione pecuniaria;
- c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione;
- d) licenziamento con preavviso;
- e) licenziamento senza preavviso.

2. Nell'ambito del procedimento disciplinare previsto dall' art. 55-bis del D. Lgs. n. 165/2001 come introdotto dal D. Lgs. n. 150/2009, s. m. e i., la contestazione dell'addebito deve essere specifica e tempestiva, nel rispetto dei termini temporali previsti dalla legge, nonché contenere l'esposizione chiara e puntuale dei fatti in concreto verificatisi, al fine di rendere edotto il dirigente degli elementi a lui addebitati e consentire allo stesso di esercitare il diritto di difesa.

3. La funzione disciplinare è affidata ad un Collegio Disciplinare, nominato dal Vescovo Governatore per la durata di un triennio, competente per gli adempimenti e le determinazioni di carattere istruttorio, amministrativo e decisionale.

Il Collegio Disciplinare dura in carica tre anni, rinnovabili senza limiti, è composto da:

- esperto in materie giuridiche (componente esterno) - Presidente;
- direttore sanitario o suo delegato;
- direttore dell'Area Risorse Umane o altro Dirigente della medesima area nominato come sopra.

In caso di assenza o impedimento del Presidente, questi sarà sostituito da un legale consulente dell'Ente scelto dal Governatore.

I componenti del Collegio Disciplinare possono chiedere di astenersi da un procedimento qualora sussistano legittimi motivi ed hanno l'obbligo di farlo nel caso in cui sussista conflitto d'interessi o siano essi stessi sottoposti a procedimento disciplinare, anche ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Sulle richieste di astensione o di conflitto, che devono essere proposte tempestivamente e comunque almeno tre giorni prima della data fissata per l'audizione del dirigente, decide il Vescovo Governatore, sentito il Presidente con riguardo alla sostituzione del Direttore Sanitario e/o del Direttore dell'Area Risorse Umane e/o dirigente della medesima Area Risorse Umane, per la nomina del supplente.

Le riunioni del Collegio Disciplinare sono presiedute dal Presidente, che si avvale del segretario del Collegio per le convocazioni, da effettuare con qualunque mezzo idoneo ad assicurare la prova dell'avvenuto ricevimento (fax, e-mail, ecc.).

Nell'avviso vengono fissati la data, il luogo e l'ora della riunione nonché l'ordine del giorno. Per la validità delle sedute è necessaria la presenza di tutti i componenti. E' validamente costituito il Collegio, ancorché non convocato formalmente, al quale partecipino tutti i componenti che non sollevino obiezioni. Il Collegio delibera a maggioranza assoluta dei componenti. Ciascuno degli stessi può far constare il proprio dissenso alla decisione assunta a maggioranza.

Il Presidente, oltre a convocare, di persona o a mezzo del Segretario del Collegio, e presiedere le riunioni del Collegio Disciplinare, fissa gli argomenti all'ordine del giorno e sottoscrive, di persona o tramite suo delegato, gli atti endoprocedimentali e finali che abbiano rilevanza esterna (contestazione di addebiti, conciliazione, archiviazione, irrogazione della sanzione, ecc.).

Il Collegio si avvale per le valutazioni preliminari e per gli adempimenti di carattere istruttorio ed amministrativo relativi ai procedimenti disciplinari dell'Ufficio legale e/o degli uffici a conoscenza dei fatti. Le funzioni di segretario del Collegio sono assegnate a dipendente amministrativo laureato in materie giuridiche nominato dal Vescovo – Governatore.

4. Il Direttore o responsabile della struttura presso cui presta servizio il dirigente (o il Direttore Sanitario, il Direttore Amministrativo o i Direttori ad essi equiordinati nei confronti dei Direttori di UOC), segnala immediatamente, e comunque entro dieci giorni, al Collegio di disciplina i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza.

Quando il Collegio di Disciplina ha notizia della segnalazione secondo le modalità di cui sopra, o ha altrimenti avuto piena conoscenza dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare, con immediatezza e comunque non oltre trenta giorni dalla acquisita notizia contesta per iscritto l'addebito al dirigente medesimo e lo convoca, con un preavviso di almeno venti giorni per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

La presenza del dipendente non è obbligatoria, essendo libero circa la modalità con cui intende predisporre la propria difesa.

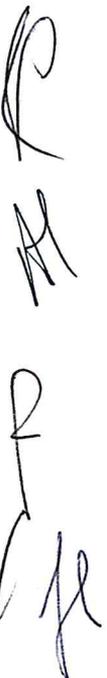
Entro il termine fissato, il dirigente convocato, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, può formulare motivata istanza di differimento, per una sola volta, dell'audizione a difesa, con proroga del termine per la conclusione del procedimento in misura corrispondente.

Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, il Collegio Disciplinare, salvo quanto disposto dal comma 4 che segue, conclude il procedimento, con l'adozione dell'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro centoventi giorni dalla contestazione dell'addebito, all'uopo facendo fede la data di protocollazione del provvedimento medesimo.

5. Il Collegio di Disciplina, se la sanzione astrattamente applicabile è il licenziamento, con o senza preavviso, trasmette gli atti agli organi di Governo dell'Ente (il Vescovo/Governatore), dandone contestuale comunicazione all'interessato. Il Vescovo/Governatore, sulla base dell'istruttoria condotta, provvederà ad adottare le determinazioni conclusive del procedimento.

6. Il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data della formale ricezione, tramite protocollo, da parte del Collegio della notizia dei comportamenti punibili ovvero dalla data nella quale il Collegio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione. La violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare previsti dai commi precedenti, fatta salva l'eventuale responsabilità del dirigente 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 dirigente, 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.

Fatto salvo quanto previsto dal successivo articolo n.5, sono da considerarsi perentori il termine per la contestazione dell'addebito e il termine per la conclusione del procedimento.



Ogni comunicazione al dirigente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dirigente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano, o raccomandata A. R. 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. 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. Al dirigente o, su espressa delega al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti riguardanti il procedimento a suo carico, in tempo utile rispetto ai termini previsti per la difesa.

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

8. 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.

9. La cessazione del rapporto di lavoro estingue il procedimento disciplinare salvo che per l'infrazione commessa sia prevista la sanzione del licenziamento o comunque sia stata disposta la sospensione cautelare dal servizio. In tal caso le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici ed economici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

10. Nel corso dell'istruttoria il Collegio di disciplina può acquisire dalla Direzione Sanitaria, dalla Direzione Amministrativa e dalle Direzioni equiordinate informazioni e/o documenti rilevanti per la definizione del procedimento senza che tale attività determini la sospensione del procedimento e il differimento dei relativi termini.

Art. 4 **Codice disciplinare**

1. L'Ospedale Miulli è tenuto al rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza. A tale fine sono fissati i seguenti criteri generali riguardo al tipo e all'entità di ciascuna delle sanzioni:

- l'intenzionalità del comportamento;
- il grado di negligenza dimostrata, tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento;
- la rilevanza della infrazione e dell'inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
- le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'Ente;
- 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 ai commi 4, 5, 6, 7 e 8, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle individuate nell'ambito del presente articolo.

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

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

- a) inosservanza della normativa contrattuale e legislativa vigente, nonché delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell' art. 55- quater, comma 1, lett. a) del D. Lgs. n. 165/2001; (licenziamento per falsa attestazione della presenza in servizio);
- b) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza verso i componenti della direzione dell'Ente, 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'Ente di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale;
- 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, in ogni caso nel rispetto del disposto dell'art. 4 D.P.R. n. 62/2013;
- 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'Ente 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'Ente;
- i) mancato uso dei cartellini identificativi ovvero di targhe da apporre presso la postazione di lavoro nello svolgimento di attività a contatto con il pubblico;
- j) omessa trasmissione alla Direzione Sanitaria richiedente, nei termini previsti dalle direttive impartite dall'Ente, della relazione inerente alle contestazioni di responsabilità e/o richieste risarcitorie per fatti accaduti nel corso o in conseguenza di prestazioni sanitarie eseguite sia in regime istituzionale che in regime di attività libero professionale intramuraria o a pagamento.

5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni si applica nel caso del dirigente che, essendo a conoscenza, per ragioni di ufficio o di servizio, di informazioni per un procedimento disciplinare in corso, rifiuti, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dal Collegio di Disciplina, ovvero renda dichiarazioni false o reticenti.

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 mesi si applica nel caso previsto dall'art. 55-septies, comma 6 del D. Lgs. n. 165/2001 (condotte assenteistiche).

7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi, si applica nel caso previsto dall' art. 55-sexies, comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001. (violazione degli obblighi lavorativi che determina condanna dell'Ente al risarcimento del danno).

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

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nei commi 4, 5, 6, e 7 oppure quando le mancanze previste dai medesimi commi si caratterizzano per una particolare gravità;
- b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico oppure nei confronti dell'Ente 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'Ente o dei componenti della direzione dell'Ente, 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. 300/1970;
- d) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte del personale dipendente;
- e) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. b) del D. Lgs. n. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dirigente, agli eventuali danni causati all'Ente, 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 dell'Ente 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'Ente 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'Ente 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, ove non sussista gravità e reiterazione;
- n) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con giornate festive e/o di riposo settimanale;
- o) ingiustificate assenze collettive nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza.

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

10. In relazione alla specificità della funzione medica, sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa, anche con riferimento alla garanzia della continuità assistenziale, l'Ente, 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 e s. m. e i. Tale clausola non si applica ai casi di sospensione previsti dagli artt. 55-bis, comma 7 del D. Lgs. n. 165/2001 (rifiuto di collaborare con l'Autorità disciplinare) e dall' art. 55-septies, comma 6 del D. Lgs. n. 165/2001 (osservanza delle disposizioni in materia di condotte assenteistiche). La relativa trattenuta sulla retribuzione è introitata dal bilancio dell'Ente.

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

1. con preavviso, per:

- a) le ipotesi considerate dall' art. 55-quater, comma 1, lett. b) (assenza priva di valida giustificazione),
- c) (ingiustificato rifiuto di trasferimento), f-bis (gravi o reiterate violazioni dei codici di

comportamento), f-ter (decadenza dall'azione disciplinare per mancata segnalazione), f-quater (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 o provvedimenti dell'Amministrazione e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dirigente per ciascun anno dell'ultimo triennio resa nelle forme e nei termini previsti dal Regolamento aziendale in materia di erogazione della retribuzione di risultato, sì come espressa attraverso le schede di valutazione dell'apporto professionale del dirigente) e 55-septies, comma 4 (trasmissione telematica certificazione) del D. Lgs. n. 165/2001;

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

c) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti dell'Ente 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'Ente;

d) 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;

2. senza preavviso, per:

a) le ipotesi considerate dall' art. 55-quater, comma 1, lett. a (falsa attestazione presenza in servizio), d) (falsità documentali), e) (reiterazione condotte aggressive) ed f) (condanna penale con interdizione perpetua dai pubblici uffici) e dall' art. 55-quinquies, comma 3 (radiazione dall'albo) del D. Lgs. n. 165/2001;

b) gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 8 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 9 (Rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare);

c) condanna, anche non passata in giudicato, per:

- i delitti indicati nell'art. 7 comma 1 e 8 comma 1 del D. Lgs. n. 235/2012;

- i delitti indicati nell'art. 12, commi 1, 2 e 3 della L. 11 gennaio 2018, n. 3;

- quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;

- gravi delitti commessi in servizio;

- delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge n. 97/2001;

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

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

13. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, nonché al codice di comportamento e alle carte dei servizi, ove emanate, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente e sull'intranet aziendale secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo del D. Lgs. n. 165/2001. Tale pubblicità equivale a tutti gli effetti all'affissione all'ingresso della sede di lavoro.

Art. 5

Falsa attestazione della presenza e procedimento abbreviato

1. Costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dirigente in servizio o trarre in inganno l'amministrazione presso la quale il dirigente 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.

2. Nel caso di cui al comma 1, 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 dirigente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato. La sospensione è disposta dall'Amministrazione o, ove ne venga a conoscenza per primo, dal Collegio di disciplina con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro quarantotto ore dal momento in cui i suddetti soggetti ne sono venuti a conoscenza. La violazione di tale termine non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'inefficacia della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dirigente cui essa sia imputabile.

3. Di seguito al provvedimento di sospensione cautelare di cui al comma 2) si procede, a cura del Collegio di disciplina, alla contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dirigente dinanzi al medesimo Collegio. Il dirigente è convocato, per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno quindici giorni e può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato. Fino alla data dell'audizione, il dirigente convocato può inviare una memoria scritta o, in caso di grave, oggettivo e assoluto impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa per un periodo non superiore a cinque giorni. Il differimento del termine a difesa del dirigente può essere disposto solo una volta nel corso del procedimento. Il Collegio conclude il procedimento entro trenta giorni dalla ricezione, da parte del dirigente, della contestazione dell'addebito. La violazione dei suddetti termini, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dirigente e non sia superato il termine di centoventi giorni di cui all'art. 2, comma 3 per la conclusione del procedimento.

Art. 6

Tutela del dirigente che segnala illeciti

1. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

2. La segnalazione è sottratta all'accesso nei casi previsti dagli artt. 22 e ss. della legge 7 agosto 1990, n. 241 e ss. mod.

Art. 7

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 5 del presente Regolamento, l'Ente, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente, può disporre la sospensione dal lavoro dello stesso dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, 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 disciplinare irrogati.
3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutato agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art.8

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale o da provvedimenti giudiziari interdittivi 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'Ente non proceda direttamente ai sensi dell'art. 4 (codice disciplinare), comma 11 e dell'art. 55 -ter del decreto legislativo n. 165/2001.
2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione e con sospensione dell'incarico, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale, che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, secondo quanto previsto dall' art. 55-ter del D. Lgs. n. 165/2001, salvo che l'Ente non proceda direttamente ai sensi dell'art. 9 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente Regolamento.
3. Resta fermo quanto previsto dall'art. 55 quater comma 3 bis del D. Lgs. n.165/2001.
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 la 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. 4 (codice disciplinare), comma 11, punto 2, qualora l'Ente non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55-ter del D. Lgs. n. 165/2001 nonché dell'art. 9 (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. n. 165/2001, comma 1, ultimo periodo.
6. Ove l'Ente intenda procedere all'applicazione della sanzione di cui all'art. 4 (codice disciplinare), comma 11, punto 2, la sospensione del dirigente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio, eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata,

per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 4 (codice disciplinare), comma 11, punto 2, l'Ente ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe 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, l'ulteriore sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso, fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 55-ter del D. Lgs. n. 165/2001, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso la possibilità di ripresa del procedimento disciplinare per cessazione di motivi che ne avevano determinato la sospensione, ai fini dell'applicabilità dell'art. 4 (codice disciplinare).

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

8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula «il fatto non sussiste» o «l'imputato non lo ha commesso» o altra formulazione analoga, quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, compresi gli aumenti contrattuali nel frattempo intervenuti, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 9 (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.

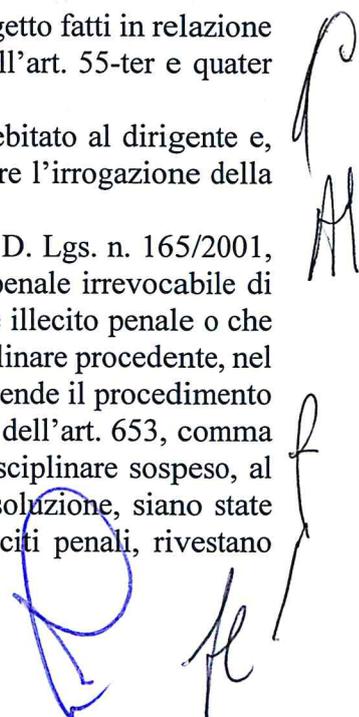
Art. 9

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia, in tutto o in parte, ad oggetto fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'art. 55-ter e quater del D. Lgs. n. 165/2001.

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

3. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55-ter del D. Lgs. n. 165/2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosca che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che «l'imputato non l'ha commesso» o altra formulazione analoga, l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55-ter, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dirigente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur non costituendo illeciti penali, rivestano



comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dall'art. 55-ter, comma 4.

4. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell' art. 4 (codice disciplinare), comma 11, punto 2 e, successivamente, il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che «l'imputato non l'ha commesso» o altra formulazione analoga, ove il procedimento disciplinare sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi dell'art. 55-ter, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001, il dirigente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'Ente, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra sede, nonché all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dirigente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

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

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

Art. 10

La determinazione concordata della sanzione

1. Il Collegio di disciplina, in via conciliativa, può procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge, il contratto collettivo e il presente regolamento 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, dal contratto collettivo e dal presente regolamento per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.

3. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dai componenti dell'Ufficio di disciplina e dal dirigente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, è irrogata dal Collegio di disciplina.

Art. 11

Norma di rinvio

Per quanto non previsto dal presente Regolamento, si rinvia al regime normativo privatistico in materia disciplinare e allo specifico apparato di tutele compatibile con la natura giuridica dell'Ente.

Art. 12

Entrata in vigore

Il presente Regolamento entra in vigore, in sostituzione di quello precedente, contestualmente alla data di pubblicazione della relativa delibera e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione.



