



Regione Sicilia
Azienda Ospedaliera Papardo
C.da Papardo - 98158 Messina - centralino 090-3991
C.F. e Partita IVA 03051880833

CODICE DI DISCIPLINA DEL PERSONALE DIRIGENTE
Aggiornato al D.Lgs. n. 75 del 25 Maggio 2017 ed al D.Lgs. n. 118 del 20 Luglio 2017

INDICE

- 1 Scopo e campo di applicazione
- 2 Destinatari
- 3 Contenuti
 - 3.1 Sanzioni e procedure disciplinari
 - 3.2 Ufficio Procedimenti Disciplinari
 - 3.3 Codice Disciplinare
 - 3.4 Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare
 - 3.5 Sospensione cautelare in caso di procedimento penale
 - 3.6 Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale
 - 3.7 Disposizioni finali
- 4 Riferimenti normativi e bibliografici
- 5 Responsabilità
- 6 Terminologie e abbreviazioni

Il presente codice, in attuazione di quanto previsto dal Titolo IV del D.lgs. n. 165 del 2001 (come modificato e integrato dal D.lgs. n. 150 del 2009, dal D.lgs. 116 del 2016, dal D.lgs. n. 75 del 2017 e dal d.lgs 118/2017), dalla legge 190 del 2012 e dai contratti collettivi di lavoro della Dirigenza, chiarisce e specifica la responsabilità disciplinare, le modalità di espletamento del procedimento e relative sanzioni. Resta ferma la diversa disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile dei dipendenti pubblici, nonché della responsabilità dirigenziale, ai sensi dell'art. 21 del D.lgs. n. 165 del 2001.

Le norme disciplinari, contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro, in contrasto con il d.lgs. 165/2001, di cui agli artt. da 55 a 55 *octies*, e con la legge 190/2012, sono nulle di diritto ed automaticamente sostituite, ai sensi e per gli effetti degli artt. 1339 e 1419, comma 2, del codice civile, dalle norme imperative fissate da legge.

Nei confronti di tutto il personale, che presta attività a qualunque titolo, trova applicazione il Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, riscritto dal DPR del 16.4.2013, n. 62, attuativo della legge anticorruzione n. 190/2012, e recepito e integrato dall'Azienda nel Codice di comportamento aziendale, **a cui espressamente si rinvia.**

1. Scopo e campo di applicazione

La responsabilità disciplinare attiene alla violazione degli obblighi di comportamento, secondo i principi e le modalità di cui ai CCNNLL della dirigenza, e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale, disciplinata dall'art. 15 ter del D.Lgs. n. 502 del 1992, che invece riguarda il raggiungimento dei risultati in relazione agli obiettivi assegnati, nonché la capacità professionale, le prestazioni e le competenze organizzative dei dirigenti.

Restano ferme le altre fattispecie di responsabilità di cui all'art. 55 del D.Lgs. n. 165 del 2001 novellato, che hanno distinta e specifica valenza rispetto alla responsabilità disciplinare.

2 Destinatari

Il presente codice di disciplina si applica a tutti i dipendenti con qualifica dirigenziale, area medico, sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa, dell'Azienda Ospedaliera Papardo di Messina, con rapporto a tempo indeterminato o determinato, al personale con qualifica dirigenziale appartenente ad altre amministrazioni ed in posizione di comando, distacco o fuori ruolo presso l'Azienda.

3 Contenuti

1. Ferma restando la responsabilità civile, penale, amministrativa e contabile disposta dalle norme vigenti, 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, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.
2. Il dirigente conforma la sua condotta ai principi di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del codice civile.

3. Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti.
4. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dirigente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti:
 - a) nel Codice di Comportamento dell'Azienda Ospedaliera Papardo, approvato con delibera nr. 821 14.12.2016, che forma parte integrante del presente codice di disciplina, ancorché non allegato ed a cui espressamente si rinvia;
 - b) negli artt. 55 e seguenti del D. Lgs. 165/2001 novellato;
 - c) nei CC.CC.NN.LL. al momento vigenti.
5. Ulteriori obblighi del dipendente sono individuati dal Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della trasparenza, pubblicato sul sito istituzionale dell'Azienda che viene aggiornato, con cadenza annuale.
6. Il dirigente, tenuto conto della necessità di garantire la migliore qualità del servizio, deve, in particolare:
 - a) assicurare il rispetto della legge, con riguardo anche alle norme regolatrici del rapporto di lavoro, nonché delle disposizioni contrattuali, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'Azienda e perseguire direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere, dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti;
 - b) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
 - c) nello svolgimento della propria attività, mantenere una condotta uniformata a principi di correttezza e di collaborazione nelle relazioni interpersonali, all'interno dell'Azienda con gli altri dirigenti e con gli addetti alla struttura, astenendosi, in particolare nel rapporto con gli utenti, da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possono nuocere all'immagine dell'Azienda;
 - d) nell'ambito della propria attività, mantenere un comportamento conforme al proprio ruolo, organizzando ed assicurando la presenza in servizio correlata alle esigenze della propria struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, nel rispetto della normativa contrattuale e legislativa vigente
 - e) astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, dei parenti e degli affini fino al quarto grado e dei conviventi;
 - f) sovrintendere, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto espletamento dell'attività del personale, anche di livello dirigenziale, assegnato alla struttura cui è preposto, nonché al rispetto delle norme del Codice di comportamento e disciplinare, ivi compresa l'attivazione dell'azione disciplinare, secondo le disposizioni vigenti;
 - g) informare l'Azienda di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale, quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Azienda;
 - h) astenersi dal chiedere o accettare omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e salvo quelli d'uso, purché di modico valore¹;

¹ Si fa riferimento a quanto previsto nel Codice di Comportamento dei dipendenti dell'Azienda Ospedaliera Papardo

- 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, tenuta e controllo della cartella clinica informatizzata, dei referti e delle 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
7. 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.
8. In materia di incompatibilità, resta fermo quanto previsto dall'art. 53 del D.Lgs. n. 165 del 2001 novellato, anche con riferimento all'art. 1, comma 60 e segg. della legge n. 662 del 1996.

3.1 Sanzioni e procedure disciplinari

1. Le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi disciplinati nell'art. 3, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione 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. Competente a procedere in materia disciplinare è l'**Ufficio per i Procedimenti Disciplinari (cosiddetto U.P.D.)** L'UPD è competente per mancanze punibili con sanzioni superiori al richiamo verbale (art. 55-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001), ha natura funzionale e non gerarchica, e per il principio dell'art. 6, comma 5, della legge 122/2010 è composto in modo collegiale, rimane in carica tre anni e può essere rinnovato, anche solo in parte dei suoi componenti. Nel medesimo provvedimento viene nominato un segretario per il funzionamento dell'U.P.D. Il componente dell'UPD decade dall'incarico qualora venga egli stesso sottoposto a procedimento disciplinare, o per dimissioni volontarie o nei casi di trasferimento a qualsiasi titolo o per cessazione del rapporto di impiego.

Competenze del Responsabile della struttura, ove presta servizio il dirigente.

Il Responsabile della struttura è competente per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale. In caso di vacanza, assenza o impedimento del Responsabile è competente l'UPD.

Alle infrazioni per le quali è prevista la sanzione del rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal CCNL, che prevede l'irrogazione previa audizione del dipendente a difesa sui fatti addebitati dell'addebito, da effettuarsi entro 30 giorni da quando è venuto a conoscenza. Tale sanzione, formalizzata per iscritto in un provvedimento, viene consegnata al dipendente e copia di detto provvedimento dovrà essere inserita nel fascicolo personale.

3. **Ai sensi dell'art. 55 bis comma 4 D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal D.Lgs. n. 75/2017**, (fermo quanto previsto dall'art. 55 *quater*, commi 3-bis e 3 ter, del D.Lgs. n. 165/2001) il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dirigente, **segnala immediatamente, e comunque entro dieci giorni, all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari** i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza (allegando gli elementi documentali eventualmente raccolti).

L'U.P.D., con immediatezza e comunque **non oltre trenta giorni** decorrenti dal ricevimento della predetta segnalazione, ovvero dal momento in cui abbia altrimenti avuto piena conoscenza dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare, provvede alla **contestazione scritta dell'addebito** e convoca l'interessato, con un **preavviso di almeno venti giorni, per l'audizione** in contraddittorio a sua difesa. Il dipendente può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. In caso di grave ed oggettivo impedimento, ferma la possibilità di depositare memorie scritte, il dirigente può richiedere che l'audizione a sua difesa sia differita, per una sola volta, con proroga del termine per la conclusione del procedimento in misura corrispondente. Salvo quanto previsto dall'articolo 54-bis, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001 il dirigente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento.

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

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

Qualora pervenga all'UPD una segnalazione generica o poco dettagliata, tale da non contenere gli elementi essenziali per stilare in modo appropriato la contestazione dell'addebito, la stessa non è ritenuta idonea ad attivare il termine per la contestazione. L'ufficio disciplinare deve effettuare la contestazione degli addebiti necessariamente in **forma scritta "ad substantiam"**. Per il principio dell'immutabilità della contestazione dell'addebito disciplinare, l'oggetto della contestazione non può subire modifiche sostanziali o integrazioni nel corso del procedimento disciplinare. Qualora emergano elementi (o fatti nuovi)

ulteriori rispetto a quelli già contestati, per questi ultimi, l'UPD apre una separata procedura disciplinare, con una distinta contestazione degli addebiti.

4. **Ai sensi dell'art. 55 bis comma 5 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal D.Lgs. n. 75/2017**, la comunicazione di contestazione dell'addebito 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. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, è consentita la comunicazione tra l'amministrazione ed i propri dipendenti tramite posta elettronica o altri strumenti informatici di comunicazione, ai sensi dell'articolo 47, comma 3, secondo periodo, del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, ovvero anche al numero di fax o altro indirizzo di posta elettronica, previamente comunicati dal dipendente o dal suo procuratore.

5. Ai sensi dell'art. 55 bis comma 6 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, nel corso dell'istruttoria, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari può acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento, nè il differimento dei relativi termini.

6. Ai sensi dell'art. 55 bis comma 7 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, il dirigente, appartenente alla stessa o a una diversa amministrazione pubblica dell'incolpato, che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'Ufficio disciplinare precedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione, da parte dell'amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni.**

7. Ai sensi dell'art. 55 bis comma 8 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, in caso di trasferimento del dirigente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso e la sanzione è applicata presso quest'ultima. In caso di trasferimento del dirigente in pendenza di procedimento disciplinare, l'U.P.D. che abbia in carico gli atti provvede alla loro tempestiva trasmissione al competente ufficio disciplinare dell'amministrazione presso cui il dipendente è trasferito. In tali casi il procedimento disciplinare è interrotto e dalla data di ricezione degli atti da parte dell'ufficio disciplinare dell'amministrazione presso cui il dipendente è trasferito, decorrono nuovi termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento.

Nel caso in cui l'amministrazione di provenienza venga a conoscenza dell'illecito disciplinare successivamente al trasferimento del dirigente, la stessa Amministrazione provvede a segnalare immediatamente e comunque entro venti giorni i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare all'Ufficio per i procedimenti disciplinari dell'amministrazione presso cui il dipendente è stato trasferito e dalla data di ricezione della predetta segnalazione decorrono i termini per la contestazione dell'addebito e per la conclusione del procedimento.

Gli esiti del procedimento disciplinare vengono in ogni caso comunicati anche all'amministrazione di provenienza del dirigente.

8. Ai sensi dell'art. 55 bis comma 9 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal D.Lgs. n. 75/2017, 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.

9. **Ai sensi dell'art. 55 bis comma 9-bis del D. Lgs. n. 165/2001, aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2017**, sono nulle le disposizioni di regolamento, le clausole contrattuali o le disposizioni interne, comunque qualificate, che prevedano per l'irrogazione di sanzioni disciplinari requisiti formali o procedurali ulteriori rispetto a quelli indicati nel presente articolo o che comunque aggravino il procedimento disciplinare.

10. **Ai sensi dell'art. 55 bis comma 9-ter del D. Lgs. n. 165/2001, aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2017**, la violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare previste dagli articoli da 55 a 55-quater del D.Lgs. n. 165/2001, fatta salva l'eventuale responsabilità del dirigente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare nè 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 dall'articolo 55-quater, commi 3-bis e 3-ter, del D.Lgs. n. 165/2001 sono da considerarsi perentori il termine per la contestazione dell'addebito e il termine per la conclusione del procedimento.

11. **Ai sensi dell'art. 55 sexies comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal D.Lgs. n. 75/2017**, la violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato la condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno, comporta comunque, nei confronti del dipendente responsabile, l'applicazione della **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi**, in proporzione all'entità del risarcimento, salvo che ricorrano i presupposti per l'applicazione di una più grave sanzione disciplinare.

12. **Ai sensi dell'art. 55 sexies comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001**, fuori dei casi previsti nel punto 11, il lavoratore, quando cagiona grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertate dall'amministrazione, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, è collocato in disponibilità, all'esito del procedimento disciplinare che accerta tale responsabilità, e si applicano nei suoi confronti le disposizioni di cui all'articolo 33, comma 8, e all'articolo 34, commi 1, 2, 3 e 4 del D. Lgs. 165/2001. 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 di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.

13. **Ai sensi dell'art. 55 sexies comma 3 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal D.Lgs. n. 75/2017**, il mancato esercizio o la decadenza dall'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa la segnalazione di cui all'articolo 55-bis, comma 4, del D.Lgs. 165/2001, ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili, l'applicazione della **sospensione dal servizio fino a un massimo di tre mesi**, salva la maggiore sanzione del licenziamento prevista nei casi di cui all'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-

ter), e comma 3-quinquies del D.Lgs. 165/2001. Tale condotta, per il personale con qualifica dirigenziale o titolare di funzioni o incarichi dirigenziali, è valutata anche ai fini della responsabilità di cui all'articolo 21 del D. Lgs. 165/2001. Ogni amministrazione individua preventivamente il titolare dell'azione disciplinare per le infrazioni di cui al presente comma commesse da soggetti responsabili dell'ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4, del D.Lgs. 165/2001.

14. **Ai sensi dell'art. 55 sexies comma 4 del D. Lgs. n. 165/2001**, la responsabilità civile eventualmente configurabile a carico del dirigente in relazione a profili di illiceità nelle determinazioni concernenti lo svolgimento del procedimento disciplinare è limitata, in conformità ai principi generali, ai casi di dolo o colpa grave.

15. **Ai sensi dell'art. 55 comma 4 del D. Lgs. n. 165/2001** (fermo quanto previsto nell'articolo 21 del D. Lgs. n. 165/2001 novellato), per le infrazioni disciplinari ascrivibili al dirigente ai sensi degli articoli *55-bis*, comma 7, e *55-sexies*, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001 novellato, si applicano, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo, le disposizioni di cui al comma 4 del predetto articolo *55-bis*, ma le determinazioni conclusive del procedimento sono adottate dal Direttore Generale o chi da lui delegato.

16. I provvedimenti di 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.

3.2 Ufficio Procedimenti Disciplinari

1. L'Azienda si avvale di due Uffici per i Procedimenti Disciplinari (U.P.D) uno per il personale del comparto e uno per il personale della dirigenza, che assolvono alle competenze ad essi riservate in materia di violazione degli obblighi di condotta.

Ciascun Ufficio è un organismo collegiale, costituito da tre componenti effettivi, tra cui il Presidente, nominati dal Direttore Generale con specifico atto deliberativo, tra i dirigenti dell' Azienda, secondo criteri idonei ad assicurare l'indipendenza, l'imparzialità, l'integrità e la professionalità dell'Ufficio stesso. Le funzioni di segretario sono svolte da un funzionario del ruolo amministrativo di categoria D/DS. All'U.P.D, compete la tenuta e conservazione degli atti.

Di ogni seduta è redatto apposito verbale con decisione da adottare a maggioranza ed a scrutinio palese. Valgono, per i componenti dell'U.P.D., le facoltà di astensione e riconsunzione di cui ai successivi commi.

2. L'U.P.D resta in carica tre anni. I componenti dell'U.P.D, sono rinnovabili per una sola volta. Qualora sia investito del procedimento, esso resta competente fino alla sua definizione, anche oltre il termine di scadenza del mandato.

L'U.P.D. in presenza di fatti segnalati che esulano dalla stretta sfera di competenza giuridico-amministrativa dei suoi componenti, può avvalersi di consulenti tecnici.

3. L'U.P.D. opera nel rispetto della normativa contrattuale ed assume, in totale autonomia, ogni decisione finalizzata all'adozione del provvedimento finale; quale organo perfetto, opera validamente solo con l'intervento di tutti i componenti. In caso di cessazione dal servizio e/o aspettativa o decadenza di uno dei membri, si provvede alla sostituzione entro i successivi 30 giorni.

4. Il presidente di ciascun U.P.D. sovrintende e coordina le attività dell'ufficio, dirigendone i lavori e provvede alla contestazione degli addebiti ai dipendenti per i procedimenti di competenza dell'ufficio stesso.
Ciascun UPD è convocato dal segretario, su iniziativa del Presidente.
5. Il/i componenti di ciascun U.P.D. possono essere ricusati dal dirigente sottoposto a procedimento disciplinare o possono astenersi nei casi previsti dalla normativa vigente (art. 37 e 53 c.c.p).
6. L'istanza di ricazione è proposta dal dipendente al Presidente prima della convocazione a difesa.
7. Sull'istanza decide in via definitiva il Presidente, sentito il componente ricusato.
8. In tutti i casi di astensione o ricazione subentra il componente supplente.
9. Nel caso di istanza di ricazione proposta dal Dipendente nei confronti del Presidente dell'U.P.D. di competenza, decide in via definitiva il Direttore Generale.
10. Le sedute dell'U.P.D. sono regolarmente costituite in presenza di tutti i componenti.
11. All'esito del procedimento istruttorio, l'adozione di eventuali provvedimenti disciplinari o del provvedimento di archiviazione, deve essere assunta a maggioranza assoluta dei partecipanti.
12. Tutti i provvedimenti degli U.P.D. sono firmati dal Presidente e dai componenti dell'U.P.D.
13. Ciascun provvedimento, adottato dall'U.P.D. di afferenza, o a questo comunicato dal Responsabile di Struttura che direttamente ha provveduto nei confronti del dipendente, deve essere conservato — a cura della segreteria- nel rispetto dei principi e delle previsioni della vigente normativa sul trattamento dei dati personali.

I componenti dell'U.P.D. possono dimettersi dall'incarico solo per motivate ed eccezionali esigenze, con comunicazione da inoltrare al Presidente dell'U.P.D ed al Direttore Generale dell'Azienda. Il Direttore Generale valuta l'accogliibilità della richiesta in relazione alle motivazioni addotte. Le dimissioni accettate hanno effetto a partire dalla nomina del nuovo componente designato dal Direttore Generale. Il componente dimissionario ha l'obbligo di portare a definizione le pratiche già devolute all'UPD in data precedente alle dimissioni. La composizione dell' U.P.D. non può variare (salvo i casi di supplenza, ricazione, astensione, decadenza) nel corso del procedimento che deve essere portato a termine dalle stesse persone che lo hanno avviato.

ASTENSIONE E RICUSAZIONE

1. Il membro dell'Ufficio di Disciplina (anche in qualità di Presidente) si deve astenere dal partecipare al procedimento nelle fattispecie di seguito descritte:
 - a) se ha interesse personale nel procedimento o se il dipendente da giudicare è suo debitore o creditore oppure tale rapporto si è costituito con coniuge o un figlio;
 - b) se ha dato consiglio o manifestato il suo parere sull'oggetto del procedimento fuori delle sue funzioni;
 - c) se vi è un'inimicizia grave fra lui od alcuni dei suoi prossimi congiunti, ovvero se questi sono stati offesi dal comportamento del dipendente oggetto di giudizio;
 - d) se non sussiste l'evidente terzietà ed indipendenza di giudizio.
2. Qualora non si astenga dal giudizio, può essere proposta la ricazione dal soggetto che dovrà essere sottoposto a giudizio disciplinare:
 - con dichiarazione formale da notificare al Presidente dell'U.P.D. prima dell'adunanza;
 - con dichiarazione verbale, da inserire nel verbale della seduta in cui questi sia

personalmente comparso.

3. Sull'istanza di ricusazione decide, in via definitiva, il Presidente dopo l'audizione del ricusato. Nel caso di ricusazione del Presidente decide il Direttore Generale.

4. Il provvedimento che respinge l'istanza di ricusazione può essere impugnato soltanto insieme al provvedimento che infligge la sanzione innanzi al Giudice del Lavoro.

5. Nella seduta di insediamento dell'Ufficio di Disciplina il Presidente nomina un Vice Presidente tra i componenti effettivi, che svolgerà le funzioni di Presidente in caso di assenza e/o impedimento del Presidente nominato dal Direttore Generale.

CONSULENTE TECNICO

Qualora durante la fase istruttoria si renda necessario acquisire dati e nozioni di carattere tecnico, l'U.P.D. propone al Direttore Generale la nomina di un consulente tecnico cui affidare specifici incarichi, dandone avviso al dipendente interessato.

Il consulente tecnico viene scelto discrezionalmente, in relazione alle particolari capacità professionali richieste dal caso specifico ed esercita le stesse facoltà dei componenti l'U.P.D. in quanto, oltre a svolgere le particolari indagini affidategli, ha facoltà di assistere all'assunzione dei mezzi di prova e di porre domande ai testimoni ed ai terzi.

Valgono per il consulente tecnico le norme relative all'astensione ed alla ricusazione dei componenti dell'U.P.D., di cui all'articolo 12.

L'istanza di ricusazione è proposta per iscritto al Presidente dell'U.P.D., che decide in via definitiva, sentito il consulente ricusato, entro 5 giorni dalla presentazione.

3.3 Codice Disciplinare

1. Nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità della mancanza, sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:
 - l'intenzionalità del comportamento;
 - il grado di negligenza dimostrata, tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento;
 - la rilevanza della infrazione e dell'inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
 - le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'Azienda;
 - 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 successivi 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 € 200 a € 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. 165/2001;
 - b. condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza verso i componenti della direzione aziendale, gli altri dirigenti, i dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
 - c. alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
 - d. comportamento negligente nella compilazione, tenuta e controllo della cartella clinica informatizzata, referti e risultanze diagnostiche;
 - e. violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'Azienda di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Azienda;
 - f. violazione dell'obbligo di astenersi dal chiedere o accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e fatti salvi quelli d'uso, purché di modico valore;
 - g. inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, nonché del divieto di fumo, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'Azienda o per gli utenti;
 - h. violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241, anche se non ne sia derivato danno all'Azienda.

L'importo delle multe sarà introitato nel bilancio dell'Azienda ed è destinato alle attività formative nel caso di dirigenti del ruolo professionale, tecnico ed amministrativo, o ad attività relative al rischio clinico nel caso di dirigenti del ruolo medico e sanitario.
5. **La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni** si applica nel caso previsto dall'art. 55 *bis*, comma 7 del D.Lgs. 165/2001 novellato
6. **La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 mesi**, con la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo di durata della sospensione, si applica nei casi previsti dall'art. 55 *sexies*, comma 3 e dall'art. 55 *septies*, comma 6 del D.Lgs. 165/2001 novellato
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. 165/2001.
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'Azienda o dei componenti della Direzione Aziendale, degli altri dirigenti o dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
 - c. manifestazioni offensive nei confronti dell'Azienda o dei componenti della Direzione Aziendale, degli altri dirigenti, dei dipendenti o di terzi, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;
 - d. tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte del personale dipendente, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55 *sexies*, comma 3, del D.Lgs. 165/2001;
 - e. salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55 *quater*, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dirigente, agli eventuali danni causati all'Azienda, agli utenti o ai terzi;
 - f. occultamento da parte del dirigente di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad esso affidati;
 - g. mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale;
 - h. comportamenti omissivi o mancato rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente, nell'arco delle ventiquattro ore, nell'ambito delle funzioni assegnate e nel rispetto della normativa contrattuale vigente;
 - i. comportamento negligente od omissivo nella compilazione, tenuta e controllo della cartella clinica informatizzata, referti e risultanze diagnostiche, da cui sia derivato un danno per l'Azienda o per i terzi;
 - j. inosservanza degli obblighi, a lui ascrivibili in merito alla certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia;
 - k. qualsiasi comportamento negligente, dal quale sia derivato grave danno all'Azienda o a terzi, fatto salvo quanto previsto dal comma 7;
 - l. atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;
 - m. atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.
9. Nei casi di sospensione di cui al presente articolo, l'Azienda, in relazione a documentate esigenze organizzative e funzionali dirette a garantire la continuità assistenziale, può differire, per un massimo di 30 giorni, rispetto alla conclusione del procedimento disciplinare, la data di esecuzione della sanzione.
10. In relazione alla specificità della funzione sanitaria, professionale, tecnica, amministrativa e medica, 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 in una sanzione pecuniaria corrispondente al numero dei giorni di sospensione dell'attività lavorativa, tenendo presente la retribuzione giornaliera di cui all'art. 26 del CCNL del 10 febbraio 2004. Tale clausola non si applica ai casi di sospensione previsti dagli artt. 55 *bis*, comma 7 del D.Lgs. 165/2001, dall'art. 55 *sexies*, comma 3 e dall'art. 55 *septies*, comma 6 del D.Lgs. 165/2001.

La relativa trattenuta sulla retribuzione è introitata dal bilancio dell'Azienda ed è destinata alle attività formative.

11. Ferma restando 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 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*) e c) (*ingiustificato rifiuto di trasferimento disposto dall'Amministrazione per motivate esigenze di servizio*) del D.Lgs. 165/2001 e 55 *septies*, comma 4;
 - b. gravi o reiterate violazioni del codice di comportamento, ai sensi dell'articolo 54, comma 3 del D.Lgs. n. 165/2001, e come previsto dall'art. 55 *quater*, comma 1, lettera f) *bis* del D.Lgs. n. 165/2001 (comma aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2017);
 - c. commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'articolo 55-*sexies*, comma 3 del D.Lgs. n. 165/2001, ai sensi dell'art. 55 *quater*, comma 1, lettera f) *ter* del D. Lgs. n. 165/2001 (comma aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2017);
 - d. la reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato l'applicazione, in sede disciplinare, della sospensione dal servizio per un periodo complessivo superiore a un anno nell'arco di un biennio, ai sensi dell'art. 55 *quater*, comma 1, lettera f) *quater* del D. Lgs. n. 165/2001 (comma aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2017);
 - e. insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'articolo 3, comma 5-bis, del decreto legislativo n. 150 del 2009, ai sensi dell'art. 55 *quater*, comma 1, lettera f) *quinquies* del D. Lgs. n. 165/2001 (comma aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2017);
 - f. recidiva plurima, in una delle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 e 8, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio o, comunque, quando le mancanze di cui ai commi precedenti si caratterizzano per una particolare gravità;
 - 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;
 2. **senza preavviso**, per:
 - a. le ipotesi considerate dall'art. 55 *quater*, comma 1, lett. a) (*falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia*), lettera d) (*falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera*), lettera e) (*reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte*

aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui) e lettera f) (condanna penale definitiva in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici, ovvero l'estinzione, comunque denominata del rapporto di lavoro) del D.Lgs. 165/2001 e dall'art. 55 quinquies, comma 3;

- b. gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 7 (Sospensione cautelare in corso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 9, comma 1 (Rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare);
- c. condanna, anche non passata **in giudicato**, per:
 1. i delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e nell'art. 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c), del D.Lgs. n. 267 del 2000;
 2. gravi delitti commessi in servizio;
 3. delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 97/2001;
 4. 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;
 5. recidiva plurima in atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
 6. 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.

Ai sensi dell'art. 55-quater comma 1-bis costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'amministrazione presso la quale il dipendente presta attività lavorativa circa il rispetto dell'orario di lavoro dello stesso. Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta.

Ai sensi dell'art. 55-quater comma i-bis, nel caso di cui al comma 1, lettera a), la falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, determina l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato. La sospensione è disposta dal responsabile della struttura in cui il dipendente lavora o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'U.P.D., con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro quarantotto ore dal momento in cui i suddetti soggetti ne siano venuti a conoscenza. La violazione di tale termine non determina la decadenza dell'azione disciplinare né l'inefficacia della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile.

Ai sensi dell'art. 55-quater comma 3-ter, con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare di cui all'art. 55-quater comma 3-bis si procede anche alla contestuale contestazione

per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente dinanzi all'Ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4. Il dipendente è convocato, per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno quindici giorni e può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato. Fino alla data dell'audizione, il dipendente convocato può inviare una memoria scritta o, in caso di grave, oggettivo e assoluto impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa per un periodo non superiore a cinque giorni. Il differimento del termine a difesa del dipendente può essere disposto solo una volta nel corso del procedimento. L'Ufficio conclude il procedimento entro trenta giorni dalla ricezione, da parte del dipendente, della contestazione dell'addebito. La violazione dei suddetti termini, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e non sia superato il termine per la conclusione del procedimento di cui all'articolo 55-bis, comma 4.

Ai sensi dell'art. 55-quater comma 3-quater, nei casi di cui all'art 55-quater comma 3-bis, la denuncia al pubblico ministero e la segnalazione alla competente procura regionale della Corte dei conti avvengono entro venti giorni dall'avvio del procedimento disciplinare. La Procura della Corte dei conti, quando ne ricorrono i presupposti, emette invito a dedurre per danno d'immagine entro tre mesi dalla conclusione della procedura di licenziamento. L'azione di responsabilità è esercitata, con le modalità e nei termini di cui all'articolo 5 del decreto legge 15 novembre 1993, n. 453, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 gennaio 1994, n. 19, entro i centocinquanta giorni successivi alla denuncia, senza possibilità di proroga. L'ammontare del danno risarcibile è rimesso alla valutazione equitativa del giudice anche in relazione alla rilevanza del fatto per i mezzi di informazione e comunque l'eventuale condanna non può essere inferiore a sei mensilità dell'ultimo stipendio in godimento, oltre interessi e spese di giustizia.

Ai sensi dell'art. 55-quater comma 3-quinquies, nei casi di cui all'art. 55-quater comma 3-bis, per i dirigenti che abbiano acquisito conoscenza del fatto, ovvero, negli enti privi di qualifica dirigenziale, per i responsabili di servizio competenti, l'omessa attivazione del procedimento disciplinare e l'omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare, senza giustificato motivo, costituiscono illecito disciplinare punibile con il licenziamento e di esse è data notizia, da parte dell'ufficio competente per il procedimento disciplinare, all'Autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati.

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. 3, nonché quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.
13. **Ai sensi dell'art. 55-quater comma 3-sexies del D. Lgs. 165/2001**, i provvedimenti di cui ai commi 3-bis e 3-ter e quelli conclusivi dei procedimenti di cui all'art. 1 del D.Lgs. 116/2016 sono comunicati all'Ispettorato della Funzione Pubblica ai sensi di quanto previsto dall'art. 55-bis, comma 4.

3.4 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.

3.5 Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale o da provvedimenti giudiziari inibitori che impediscono la prestazione lavorativa, è obbligatoriamente sospeso dal servizio, con sospensione dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'Azienda non proceda direttamente ai sensi dell'art. 3.3 comma 11.
2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione e con sospensione dell'incarico, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale, che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, secondo quanto previsto dall'art. 55 *ter* del D.Lgs. 165/2001, salvo che l'Azienda non proceda direttamente ai sensi dell'art. 3.6, comma 2.
3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi già previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b), limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58 comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b), e c), del D.Lgs. n. 267 del 2000 e fatta salva l'applicazione dell'art. 3.3, comma 11, qualora l'Azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 *ter* del D.Lgs. 165/2001, nonché dell'art. 3.6.
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. 3.3, comma 11, punto 2, qualora l'Azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 *ter* del D.Lgs. 165/2001, nonché dell'art. 3.6.
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. 3.3, 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. 3.3, comma 11, punto 2, 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. 3.3.

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 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", 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. 3.6, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.
9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, quanto corrisposto al dirigente precedentemente sospeso viene conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

3.6 Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. **Ai sensi dell'art. 55-*ter* comma 1 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017**, il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale. Per le infrazioni per le quali è applicabile una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale. Fatto salvo quanto previsto al comma 3, il procedimento disciplinare sospeso può essere riattivato qualora l'amministrazione giunga in possesso di elementi nuovi, sufficienti per concludere il procedimento, ivi incluso un provvedimento giurisdizionale non definitivo. Resta in ogni caso salva la possibilità di adottare la sospensione o altri provvedimenti cautelari nei confronti del dipendente.
2. **Ai sensi dell'art. 55-*ter* comma 2 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017**, se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una

sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.

3. **Ai sensi dell'art. 55-ter comma 3 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017**, se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa.
4. **Ai sensi dell'art. 55-ter comma 4 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017**, nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3, il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto, mediante rinnovo della contestazione dell'addebito, entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza, da parte della cancelleria del giudice, all'amministrazione di appartenenza del dipendente, ovvero dal ricevimento dell'istanza di riapertura. Il procedimento si svolge secondo quanto previsto nell'articolo **55-bis** del D.Lgs. n. 165/2001 con integrale nuova decorrenza dei termini ivi previsti per la conclusione dello stesso. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'ufficio procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 e 1-bis, del codice di procedura penale.
5. Resta ferma la disciplina prevista dall'art. 3 della Legge 97/2001 novellata.

3.7 Disposizioni finali

1. Ai sensi dell'art. 55, comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001, come novellato dal D.Lgs. n. 150/2009, il presente codice è pubblicato sul sito *web Aziendale*. Tale pubblicazione equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro, ai sensi dell'Art. 68, comma 2, del D. L.vo 27 Ottobre 2009 n. 150.
2. Il presente codice si applica dalla data di adozione con delibera del Direttore Generale dell'Azienda.
3. Per tutto quanto non previsto dal presente codice si rimanda a quanto stabilito dal decreto legislativo n. 165/2001, e successive modifiche ed integrazioni, ai contratti collettivi e alla normativa vigente in materia.

Riferimenti normativi e bibliografici

Il "Codice" è stato redatto tenuto conto di quanto previsto da:

- art. 55 e seguenti del Decreto Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs. n. 150/2009, dal D.lgs. 116 del 2016, dal D.Lgs. n. 75/2017 e dal D.Lgs. n. 118/2017;
- disposizioni contenute nel Capo II - artt. 5-15 - dei Contratti Collettivi Nazionali dell'Area della dirigenza medica e veterinaria e dell'Area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa del 06.05.2010;

- Codice di Comportamento dell'Azienda Ospedaliera Papardo

4 Responsabilità

Figure responsabili	Responsabile della prevenzione della corruzione	Affari Generali	U.P.D.	Responsabili Strutture	Direzione Aziendale / Professioni Sanitarie
Attività					
Redazione ed aggiornamento codice di disciplina	I	R	/	I	I
Pubblicazione codice nel sito <i>web</i> aziendale	/	R	/	C	/
Informazione ai dipendenti	/	C	/	R	C
Controllo sull'osservanza del codice di disciplina	I	C	I/C	R	I
Comunicazione di eventuali illeciti al titolare del potere disciplinare	R	R	R	R	R
Esercizio del potere disciplinare	I	I	R/C	R/C	I
Legenda delle relazioni: R= responsabilità dell'espletamento dell'attività C= Collaborazione alla realizzazione dell'attività I= informazione sull'attività					

5 Terminologie e abbreviazioni

AZIENDA	Azienda Ospedaliera Papardo
C.C.N.L.	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
CODICE	Codice di disciplina
U.P.D.	Ufficio Procedimenti Disciplinari
P.T.P.C.	Piano triennale di prevenzione della corruzione
U.O.C.	Unità Operativa Complessa
U.O.S.D.	Unità Operativa semplice Dipartimentale