

AGENZIA TUTELA DELLA SALUTE DI PAVIA

**REGOLAMENTO IN MATERIA DI PROCEDIMENTO
DISCIPLINARE DELL' ATS DI PAVIAVALIDO PER IL
PERSONALE NON DIRIGENZIALE E PER QUELLO
DELL'AREA DELLA DIRIGENZA MEDICO-VETERINARIA
E SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA ED
AMMINISTRATIVA.**

REGOLAMENTO N. 122

Approvato con determina n. 165/DGi del 17.05.2018

[Digitare il testo]

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ATS Pavia

REGOLAMENTO IN MATERIA DI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE DELL' ATS DI PAVIA

VALIDO PER IL PERSONALE NON DIRIGENZIALE E PER QUELLO DELL'AREA DELLA DIRIGENZA MEDICO-VETERINARIA E SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA.



SOMMARIO

ART. 1 INQUADRAMENTO NORMATIVO

ART. 2 CAMPO DI APPLICAZIONE

ART. 3 RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

ART. 4 PRINCIPI PORTANTI DELLA RESPONSABILITÀ E DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

ART. 5 SANZIONI DISCIPLINARI ED EFFETTI DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

ART. 6 APPLICAZIONE DEL PRINCIPIO DI GRADUALITA' IN AMBITO DISCIPLINARE

ART. 7 SANZIONI DISCIPLINARI PERSONALE DIRIGENTE

ART. 8 SANZIONI DISCIPLINARI PERSONALE NON DIRIGENTE

ART. 9 LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

ART. 10 PUBBLICITA' DEL CODICE DISCIPLINARE

ART. 11 RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE PER CONDOTTE PREGIUDIZIEVOLI PER L'AMMINISTRAZIONE E LIMITAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ PER L'ESERCIZIO DELL'AZIONE DISCIPLINARE

ART. 12 COSTITUZIONE COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO DELL'UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI (U.P.D.) DELL'ATS DI PAVIA

ART. 13 FORME E TERMINI DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE (ART. 55 BIS D.LGS 165/2001)

ART. 14 INDIVIDUAZIONE DEL RESPONSABILE DELLA STRUTTURA CUI È ASSEGNATO IL DIPENDENTE

ART. 15 DEFINIZIONE DI "CONOSCENZA DEL FATTO" AI FINI DELLA DETERMINAZIONE DELLA DECORRENZA DEI TERMINI DEL PROCEDIMENTO

ART. 16 FORMA E CONTENUTI DELLA CONTESTAZIONE

ART. 17 INDIVIDUAZIONE DEL GRAVE ED OGGETTIVO IMPEDIMENTO CHE GIUSTIFICHINO LA RICHIESTA DEL DIPENDENTE DI DIFFERIRE L'ESERCIZIO DI DIFESA

[Digitare il testo]

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ATS Pavia

ART. 18 AUDIZIONE A DIFESA DEL DIPENDENTE NELLA DATA DI CONVOCAZIONE E REDAZIONE PROCESSO VERBALE

ART. 19 MODALITÀ DI COMUNICAZIONE AL DIPENDENTE NELL'AMBITO DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

ART. 20 ACQUISIZIONE DOCUMENTAZIONE/INFORMAZIONI DA ALTRE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

ART. 21 TRASFERIMENTO DEL DIPENDENTE SOGGETTO A PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

ART. 22 DIMISSIONI DEL DIPENDENTE SOGGETTO A PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

ART. 23 NULLITÀ DI DISPOSIZIONI DI REGOLAMENTO, CONTRATTUALI O INTERNE

ART. 24 RAPPORTI FRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE

ART. 25 SOSPENSIONE CAUTELARE IN CASO DI PROCEDIMENTO PENALE

ART. 26 DISPOSIZIONI DEI CC.NN.LL. IN MATERIA DI OBBLIGHI DEL DIPENDENTE E CODICE DISCIPLINARE

ART. 27 NORME FINALI E DI RINVIO

APPENDICE



ART. 1

INQUADRAMENTO NORMATIVO

La materia disciplinare nel pubblico impiego è regolata dal D.Lgs 165/2001, smi (come da ultimo modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 recante “Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”) nonché dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

Gli artt. 55 e ss, fino all’art. 55 octies, del D.Lgs 165/2001 smi dettano disposizioni in materia disciplinare per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni e costituiscono norme imperative, cui non è possibile, pertanto, derogare.

In particolare le norme sopra richiamate, applicabili al personale dirigenziale e non, dettano le regole concernenti forme e termini del procedimento disciplinare, rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale, nonché specifiche sanzioni connesse a precise ipotesi di illecito.

Resta ferma in ogni caso la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile, nei rapporti di lavoro con le pubbliche amministrazioni e, fatte salve le sopra richiamate specifiche disposizioni del D.Lgs 165/2001, la definizione della tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

L’art. 54 “Codice di comportamento” del D.Lgs 165/2001 smi dispone inoltre che Il Governo definisce un codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.

Il codice, approvato con decreto del Presidente della Repubblica, è pubblicato nella Gazzetta Ufficiale e consegnato al dipendente, che lo sottoscrive all'atto dell'assunzione.

La violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, è fonte di responsabilità disciplinare. La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti.

Violazioni gravi o reiterate del codice comportano l'applicazione della sanzione del licenziamento.

Ciascuna pubblica amministrazione definisce, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione, un proprio codice di comportamento che integra e specifica il codice di comportamento di cui sopra.



L'ATS di Pavia (già ASL della Provincia di Pavia) ha provveduto in tal senso, approvando il proprio codice di comportamento, il quale viene consegnato all'atto di assunzione unitamente al Codice di comportamento di cui al DPR n. 62/2013, a cura della struttura deputata alla gestione del personale.

ART. 2

CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente Regolamento regola, ai sensi della normativa richiamata in premessa, il procedimento disciplinare e l'applicazione delle relative sanzioni a tutto il personale dipendente di qualifica sia dirigenziale sia non dirigenziale del comparto Sanità, in servizio presso l'ATS, assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, in applicazione delle norme di cui agli artt. dal 55 a 55 octies del D.Lgs.vo 30 marzo 2001 n. 165 e smi, delle norme dei vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del personale non dirigente e di quello appartenente alla dirigenza medica e veterinaria, sanitaria, professionale, tecnico e amministrativa del comparto Sanità (ivi compresi i dirigenti assunti a tempo determinato ai sensi dell'art.15-septies commi 1-2 D.Lgs.502/92 e ss.mm.ii.), nonché delle disposizioni legislative in materia di rapporto tra procedimento penale e disciplinare (l. n. 97 del 27 marzo 2001) in quanto applicabili *ratione temporis*.
2. Le disposizioni del presente Regolamento non si applicano al personale con qualifica dirigenziale, per le sole ipotesi di responsabilità dirigenziale, di cui all'art. 15 ter D. Lgs. n. 502/1992, per le quali si osservano le norme dell'art. 21 del D. Lgs. 165/2001 smi.

ART. 3

RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

1. Il pubblico dipendente nell'esercizio delle proprie funzioni, può astrattamente incorrere in cinque fondamentali responsabilità: quella civile (se arreca danni a terzi, intranei o estranei all'amministrazione, o alla stessa amministrazione), penale (se pone in essere comportamenti qualificati dalla legge come reato), amministrativo-contabile (se arreca un danno erariale all'amministrazione di appartenenza o ad altra amministrazione), disciplinare (se viola obblighi previsti dalla contrattazione collettiva, dalla legge o dal codice di comportamento) e dirigenziale (per il solo personale dirigenziale, che non raggiunga i risultati o si discosti dalle direttive dei vertici dell'Ente).
2. La responsabilità disciplinare è quella forma di responsabilità, aggiuntiva rispetto a quella penale, civile, amministrativo-contabile e dirigenziale, in cui incorre il lavoratore, che non osserva



obblighi contrattualmente assunti, fissati nella contrattazione collettiva e recepiti nel contratto individuale, dalla legge o dal codice di comportamento.

3. La responsabilità disciplinare comporta l'applicazione da parte del datore di lavoro di sanzioni conservative o espulsive.

4. La natura giuridica del relativo procedimento punitivo e delle sanzioni inflitte è, in un sistema ormai "depubblicizzato", di natura privatistica, si inquadra pertanto in una reazione sinallagmatica, pattizamente concordata tra datore e lavoratore, a fronte di inadempimenti contrattuali del dipendente.

ART. 4

PRINCIPI PORTANTI DELLA RESPONSABILITÀ E DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

1. Il procedimento disciplinare nel pubblico impiego si fonda sui seguenti principi:
 - a) **Obbligatorietà dell'azione disciplinare:**
La mancata attivazione di procedimenti disciplinari o il loro immotivato abbandono è causa di responsabilità disciplinari, e/o amministrativo –contabili e penali in capo al soggetto che doveva procedere.
 - b) **Proporzionalità della sanzione disciplinare rispetto ai fatti commessi:**
Tale regola, valevole per tutto il diritto punitivo (sanzioni penali, amministrative ex art.11 della l. n. 689 del 1981, etc.), è trasfusa per l'illecito disciplinare nell'art.2106 cod. civ., richiamato dall'art.55, comma 2 del D. Lgs. n. 165 del 2001.
 - c) **Tempestività dell'azione disciplinare:**
L'attivazione e la conclusione del procedimento disciplinare deve essere tempestiva, e cioè immediata per garantire sia l'effettività del diritto di difesa dell'incolpato (dal momento che, minore è il lasso di tempo tra la commissione della presunta infrazione ed il procedimento disciplinare, maggiore è la possibilità per l'incolpato di reperire valide argomentazioni difensive e prove di supporto), sia l'interesse del datore ad una reazione congrua ed esemplare per gli altri lavoratori (la tardività della contestazione potrebbe essere sintomo di comportamenti distorti o discriminatori).
 - d) **Tassatività delle sanzioni disciplinari:**
Le misure datoriali comminabili al lavoratore sono un *numerus clausus*, per esigenze di certezza. Queste ultime sono: rimprovero verbale; rimprovero scritto (censura); multa di importo variabile fino ad un massimo; sospensione dal servizio con privazione della retribuzione di durata variabile, licenziamento con preavviso; licenziamento senza preavviso. Sanzioni inflitte al di fuori di tale elenco tipico sono illegittime.
 - e) **Gradualità sanzionatoria:**



Il sistema sanzionatorio disciplinare deve ispirarsi alla progressiva e graduale crescita delle sanzioni comminabili a fronte di comportamenti progressivamente più gravi e tale ascesa punitiva non deve prevedere salti logici tra una sanzione e l'altra.

f) Contraddittorio procedimentale:

un basilare principio, sostanziale e processuale, che caratterizza ogni procedimento punitivo, e, dunque, anche quello disciplinare, è dato dal contraddittorio, ossia il diritto dell'incolpato di potersi difendere, venendo sentito o producendo prove e documenti, prima che l'organo titolare di potestà sanzionatoria adotti misure afflittive.

ART. 5

SANZIONI DISCIPLINARI ED EFFETTI DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

1. Ferma la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile, ai rapporti di lavoro con le pubbliche amministrazioni si applica l'articolo 2106 del codice civile.
2. Salvo quanto previsto dalle disposizioni di cui al D. Lgs 165/2001, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è definita dai Contratti Collettivi.
3. Il sistema di obblighi la cui violazione costituisce illecito disciplinare (fatte salve le specifiche ipotesi regolate dal D. Lgs 165/2001 e riportate nel presente regolamento) e il relativo codice disciplinare (sistema delle relative sanzioni disciplinari applicabili) sono disciplinati dai CCNL rispettivamente del Comparto Sanità Personale non dirigente e da quelli dell'Area Dirigenza medico Veterinaria e S.P.T.A., come dettagliatamente richiamati nell'art. 26 del presente regolamento.
4. Le sanzioni disciplinari previste dal Codice Disciplinare dei CC.NN.LL. sopra richiamati sono le seguenti:

Per il personale non dirigente

- rimprovero verbale
- rimprovero scritto (censura)
- multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione
- sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni
- sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi
- licenziamento con preavviso
- licenziamento senza preavviso

Per il personale delle Aree dirigenziali medico veterinaria e SPTA sono le seguenti:

- censura scritta
- sanzione pecuniaria da 200 a 500 euro
- sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 gg



- 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
- sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi
- sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di sei mesi
- licenziamento con preavviso
- licenziamento senza preavviso.

5. Il sistema di obblighi previsto dalla contrattazione collettiva nazionale include altresì il rispetto del codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui al DPR n. 62/2013, (nonché del codice di comportamento approvato dall'ATS di Pavia che costituisce ulteriore specificazione del predetto regolamento, in relazione alle specificità delle medesime) i cui principi e contenuti costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà e imparzialità, che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa.

6. L'applicazione di sanzioni disciplinari, oltre agli effetti propri della sanzione stessa, può produrre effetti sul riconoscimento di incentivi di produttività e qualità della prestazione individuale, nonché ai fini della progressione orizzontale, nella misura e con le modalità previste dalle disposizioni normative e contrattuali che li regolano.

7. Non può tenersi contro al alcun effetto, nemmeno ai fini della recidiva, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

ART. 6

APPLICAZIONE DEL PRINCIPIO DI GRADUALITA' IN AMBITO DISCIPLINARE

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto dall'art. 55 del D. Lgs n. 165 del 2001, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

- g) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- h) rilevanza degli obblighi violati;
- i) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- j) grado di danno o di pericolo causato all'amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
- k) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;



l) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.

Nel caso di personale dirigente ulteriore criterio generale è rappresentato dalle responsabilità connesse all'incarico dirigenziale ricoperto nonché dalla gravità della lesione del prestigio dell'Agenzia.

2. La recidiva nelle mancanze già sanzionate nel biennio di riferimento comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste dai CC.NN.LL: con riferimento alle mancanze medesime.

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

ART. 7

SANZIONI DISCIPLINARI - PERSONALE DIRIGENTE

Ai sensi dell'art. 8 "Codice disciplinare" dei CC.NN.LL. del 6.5.2010, integrativi della dirigenza Medica e Veterinaria e di quella Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa le sanzioni applicabili sono:

1) 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 di cui all'art. 5 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 (*riportato in appendice*);

b) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza verso i componenti della direzione dell'Agenzia, gli altri dirigenti, i dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;

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

d) comportamento negligente nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;

e) violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'azienda di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Agenzia;



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'Agenzia ed è destinato alle attività formative.

2) 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 *(riportato in appendice)*.

3) 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 *(riportati in appendice)*.

4) 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 *(riportato in appendice)*.

5).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 generali per:

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nei casi 1),2),3) e 4) oppure quando tali mancanze si caratterizzano per una particolare gravità;

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

c) manifestazioni offensive nei confronti dell'Agenzia o dei componenti della direzione, 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 *(riportato in appendice)*;

e) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'**art. 55-quater, comma 1, lett. b)** del D.Lgs. 165/2001 *(riportato in appendice)*, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono



dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dirigente, agli eventuali danni causati all'azienda, agli utenti o ai terzi;

f) occultamento da parte del dirigente di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad esso affidati;

g) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale;

h) comportamenti omissivi o mancato rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente, nell'arco delle ventiquattro ore, nell'ambito delle funzioni assegnate e nel rispetto della normativa contrattuale vigente;

i) comportamento negligente od omissivo nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche, da cui sia derivato un danno per l'Agenzia 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'Agenzia o a terzi, fatto salvo quanto previsto dal punto 4;

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.

Nei casi di sospensione di cui alla presente ipotesi, l'Agenzia, 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.

In relazione alla specificità della funzione svolta, anche con riferimento alla garanzia della continuità assistenziale, l'Agenzia 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, dall'**art. 55 sexies, comma 3** e dall'**art. 55 septies, comma 6** del d.Lgs. 165/2001 (*riportati in appendice*).

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



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

- **con preavviso** per:

a) le ipotesi considerate dall'**art. 55 quater, comma 1, lett. b) e c)** e dall'**art. 55, septies, comma 4** del D.Lgs. 165/2001 (*riportati in appendice*);

b) recidiva plurima, in una delle mancanze previste ai punti 1), 2), 3), 4) e 5), 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 si caratterizzino per una particolare gravità;

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

- **senza preavviso** per:

a) le ipotesi considerate dall'**art. 55 quater, comma 1, lett. a, d), e) ed f)** e dall'**art. 55 quinques, comma 3** del D.Lgs. 165/2001 (*riportati in appendice*);

b) gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, (Sospensione cautelare in corso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto in materia di rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare;

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

- i delitti già indicati nell'**art. 58, comma 1, lett. a), b)** limitatamente all'**art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e)** e nell'**art. 59, comma 1, lett. a)**, limitatamente ai delitti già indicati nell'**art. 58, comma 1, lett. a)** e all'**art. 316 del codice penale, lett. b) e c)**, del **D. Lgs. n. 267 del 2000** (*riportati in appendice*);

- gravi delitti commessi in servizio;

- i delitti previsti dall'**art. 3, comma 1 della legge 97/2001** (*riportato in appendice*);

d) 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;

e) recidiva plurima in atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;

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



7) Le mancanze non espressamente previste da n. 1 a n. 6 sono comunque sanzionate secondo i criteri generali, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti di cui all'art. 6 (Obblighi del dirigente) dei CC.NN.LL. 6.5.2010 integrativi della dirigenza Medica e Veterinaria nonché Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa, nonché quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dalle precedenti ipotesi.

ART. 8

SANZIONI DISCIPLINARI PERSONALE NON DIRIGENTE

Ai sensi dell'art. 13 CCNL del 19/04/2004 e art. 6 CCNL del 10/04/2008 Sanità – Personale non dirigente le sanzioni applicabili sono:

- 1) La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore della retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri generali di cui all'art. 5, per:
 - a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
 - b) condotta, nell'ambiente di lavoro, non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
 - c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
 - d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;
 - e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'azienda o ente, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 6 della legge n. 300 del 1970;
 - f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati rispetto ai carichi di lavoro;
 - g) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'azienda o ente, agli utenti o terzi.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'Agenzia e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

- 2) La sanzione disciplinare della **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di dieci giorni** si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui all'art. 5, per:



- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 1, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
- b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 1;
- c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'azienda o ente, agli utenti o terzi;
- d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata;
- e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
- f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa, fatta salva la tutela del segreto professionale nei casi e nei limiti previsti dalla vigente normativa;
- g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di utenti, altri dipendenti o terzi;
- h) alterchi negli ambienti di lavoro con utenti, dipendenti o terzi;
- i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Agenzia, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge 300 del 1970.
- j) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.

3) La sanzione disciplinare della **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi** si applica per:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 2 quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste allo stesso comma presentino caratteri di particolare gravità;
- b) assenza ingiustificata dal servizio oltre dieci giorni e fino a quindici giorni;
- c) occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza dell'Agenzia o ente o ad essa affidati, quando, in relazione alla posizione rivestita, il lavoratore abbia un obbligo di vigilanza o di controllo;
- d) insufficiente persistente scarso rendimento dovuto a comportamento negligente;
- e) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;



- f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona;
- g) fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento elettronici della presenza e dell'orario o manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi. Tale sanzione si applica anche nei confronti di chi avalli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti;
- h) alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro con utenti, dipendenti o terzi;
- i) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia comunque derivato grave danno all'Agenzia o Enti, agli utenti o terzi.

4) La sanzione disciplinare del **licenziamento con preavviso** si applica per:

- a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste ai commi 2 e 3, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di sei mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, salvo quanto previsto al comma 5, lett. a);
- b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 3), lettera c);
- c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'Agenzia per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure di cui all'art. 18) (Mobilità interna) del CCNL 20 settembre 2001, commi 2 e 3 lett. c), in relazione alla tipologia di mobilità attivata;
- d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'Agenzia quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni. Qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione di cui al comma 3);
- e) continuità, nel biennio, dei comportamenti attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente scarso rendimento dovuta a comportamento negligente ovvero per qualsiasi fatto grave che dimostri la piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- f) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- h) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso in servizio o fuori dal servizio ma non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità.

5) La sanzione disciplinare del **licenziamento senza preavviso** si applica per:



- a) terza recidiva nel biennio di minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti, alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
 - b) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
 - c) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;
 - d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti anche dolosi, che, costituendo o meno illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
 - e) condanna passata in giudicato:
 - per i delitti indicati nell'art. 15, comma 1, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c) ed e) e comma 4 septies della legge 19 marzo 1990 n. 55 e successive modificazioni (*riportati in appendice*);
 - - quando alla condanna consegue comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
 - - per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001, n. 97 (*riportato in appendice*);
 - l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari.
- 6) Le mancanze non espressamente richiamate nei commi da 3 a 5 sono comunque sanzionate secondo i criteri previsti all'art. 5, facendosi riferimento ai principi da essi desumibili quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 28 (Obblighi del dipendente) del CCNL 1 settembre 1995, nonché al tipo e alla misura delle sanzioni.

ART. 9

LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

1. Ferma restando la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve le ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ai sensi di quanto disposto dall'**art. 55 quater del D.Lgs 165/2001** smi (*riportato in appendice*), si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi:



- a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;
- b) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;
- c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;
- d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;
- e) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;
- f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro;
- g) gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento, ai sensi dell'**art. 54, comma 3**; del **D.Lgs 165/2001** (riportato in appendice);
- h) commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'**art. 55-sexies, comma 3** del **D.Lgs 165/2001** (riportato in appendice);
- i) 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;
- j) insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'**art. 3, comma 5-bis, del D.Lgs n. 150 del 2009**.

2. Fermo restando i casi di cui sopra i contratti collettivi nazionali individuano le condotte e fissano le corrispondenti sanzioni disciplinari con riferimento alle ipotesi di ripetute e ingiustificate assenze dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale, nonché con riferimento ai casi di ingiustificate assenze collettive in determinati periodi nei quali è necessario assicurare continuità nell'erogazione dei servizi all'utenza.

3. 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 del-



l'orario di lavoro dello stesso. Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta.

4. Nei casi di:

- falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;
- falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;
- condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro

il licenziamento è senza preavviso.

Nei casi in cui le condotte punibili con il licenziamento sono accertate in flagranza, si applicano le previsioni dei commi da 3-bis a 3-quinquies dell'art. 55 quater del D.Lgs 165/2001 smi (*riportato in appendice*).

ART. 10

PUBBLICITA' DEL CODICE DISCIPLINARE

1. Le disposizioni in materia di procedimento disciplinare, obblighi del dipendente, illeciti disciplinari e relative sanzioni, come prescritto ai fini della necessaria e sufficiente pubblicità dal D.Lgs 165/2001, sono pubblicate sul sito web dell'Agenzia - Amministrazione trasparente - Disposizioni generali - atti generali - codice disciplinare e codice di condotta.
2. Nelle medesime sezioni sono pubblicati altresì il Codice di comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni - DPR n. 62/2013 e il Codice di comportamento dei dipendenti dell'ATS di Pavia.

ART. 11

RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE PER CONDOTTE PREGIUDIZIEVOLI PER L'AMMINISTRAZIONE E LIMITAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ PER L'ESERCIZIO DELL'AZIONE DISCIPLINARE

1. 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 retribu-



zione 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

2. Fuori dai casi di cui sopra, 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'**art. 33, comma 8**, e all'**art. 34, commi 1, 2, 3 e 4** del **D.Lgs 165/2001** smi (*riportati in appendice*);

3. Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento.

4. Durante il periodo nel quale è collocato in disponibilità, il lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.

5. 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'**art. 55-bis, comma 4**, del **d.Lgs 165/2001** (*riportato in appendice*), 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'**art. 55-quater, comma 1, lettera f-ter) e comma 3-quinquies** del **D.Lgs 165/2001** smi (*riportati in appendice*). Tale condotta, per il personale con qualifica dirigenziale o titolare di funzioni o incarichi dirigenziali, è valutata anche ai fini della responsabilità dirigenziale di cui all'articolo 21 del D.Lgs 165/2001 smi.

6. Quando il mancato esercizio o la decadenza dall'azione disciplinare interessi i componenti dell'U.P.D. l'amministrazione individua preventivamente il titolare dell'azione disciplinare per le infrazioni di cui al presente comma commesse da soggetti responsabili dell'UPD.

7. Con riferimento all'ATS di Pavia, in relazione alla composizione collegiale dell'U.P.D., nei casi di cui sopra la titolarità dell'azione disciplinare è assegnata al Direttore Generale, come stabilito dall'art. 3 del presente Regolamento.

8. 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.

ART. 12

COSTITUZIONE COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO DELL'UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI (U.P.D.) DELL'ATS DI PAVIA



1. Ai sensi dell'**art. 55 bis, comma 2** del **D.Lgs 165/2001** smi (*riportato in appendice*), ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento e nell'ambito della propria organizzazione, individua l'ufficio per i Procedimenti Disciplinari (U.P.D.) competente per le infrazioni punibili con sanzione superiore al rimprovero verbale e ne attribuisce la titolarità e responsabilità.
2. L'U.P.D. è un ufficio indipendente ed ha competenza generale in materia di procedimenti disciplinari nei confronti del personale dell'Agenzia.
3. L'U.P.D.:
 - fornisce informazione al Direttore Generale, in merito ai procedimenti disciplinari effettuati anche con riferimento ai risultati degli stessi sia in termini di sanzioni erogate che di archiviazioni effettuate.
 - provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'Autorità Giudiziaria.
 - Relaziona al Responsabile della Prevenzione della Corruzione sui procedimenti disciplinari connessi al rischio corruzione.
4. L'U.P.D. dell'ATS di Pavia è a composizione collegiale.
5. L'U.P.D. è nominato con provvedimento del Direttore Generale ed è costituito da tre componenti, con qualifica dirigenziale, di cui uno è il dirigente responsabile della struttura deputata alla gestione del personale e gli altri due, sono individuati dal Direttore Generale. Nell'ambito dei citati componenti il Direttore Generale individua quello con funzioni di Presidente. Ulteriore componente dell'UPD, è il Segretario, senza diritto di voto, individuato nell'ambito del personale con categoria non inferiore alla cat. D, profilo amministrativo. Con il provvedimento di nomina è individuato un componente supplente, in caso di assenza o impedimento dei componenti, nonché un funzionario di cat. D – profilo amministrativo quale supplente del Segretario. In caso di assenza o impedimento di più di un componente il Direttore Generale provvederà con provvedimento ad hoc, di carattere straordinario, alla nomina di ulteriori supplenti.
6. L'UPD, da un punto di vista organizzativo, è incardinato nell'ambito della struttura deputata alla gestione del personale.
7. In nessun caso può aversi identificazione tra Responsabile che ha effettuato la segnalazione all'Ufficio procedimenti disciplinari e componente di quest'ultimo, che sarà pertanto sostituito dal componente supplente.
8. Qualora sottoposto a procedimento disciplinare sia uno dei componenti dell'UPD lo stesso è sostituito dal componente supplente; Qualora un componente dell'U.P.D. rilevi direttamente un conflitto di interesse relativamente a procedimento disciplinare oggetto di trattazione deve astenersi dal procedere ed è sostituito dal componente supplente.
9. Le cause che determinano l'obbligo di astensione e/o la facoltà di ricusazione dei singoli componenti dell'U.P.D. dell'ATS sono previste dal vigente codice di procedura civile.



10. La richiesta di ricusazione è presentata, con dichiarazione sottoscritta dal dipendente soggetto a procedimento disciplinare o dal suo eventuale rappresentante, all'U.P.D., a mezzo raccomandata a/r.
11. Sull'istanza decide in via definitiva il Direttore Generale e, in caso di accoglimento, il componente ricusato è sostituito dal componente supplente.
12. Quando ai componenti dell'U.P.D. sia addebitabile il mancato esercizio o la decadenza dall'azione disciplinare, la titolarità dell'azione disciplinare è assegnata al Direttore Generale.
13. L'U.P.D. rimane nella composizione iniziale di ciascun procedimento fatta salva l'ipotesi di impossibilità giustificata a partecipare da parte del Presidente o di un componente. Nell'ipotesi in cui sia subentrato il Presidente/componente supplente, questi prosegue fino alla conclusione del procedimento. Al fine di evitare la decadenza dell'azione disciplinare, è fatta salva la possibilità di rientro del Presidente/componente titolare per grave ed oggettivo impedimento a proseguire del Presidente/componente supplente.
14. Ogni decisione dell'U.P.D. viene adottata almeno a maggioranza dei suoi componenti con diritto di voto (2/3): ogni componente può verbalizzare il proprio motivato dissenso in ordine al provvedimento disciplinare adottato, sia in ordine alla sussistenza o meno della responsabilità disciplinare, sia in ordine alla tipologia e/o alla gravità, gradualità e proporzionalità della sanzione indicata dalla maggioranza dei componenti dell'U.P.D..
15. Nei casi di cui al punto precedente il provvedimento disciplinare viene validamente emesso senza la sottoscrizione del componente dissenziente.
16. Il Presidente dell'U.P.D. sovrintende e coordina le attività dell'U.P.D., dirigendone i lavori e gestisce, avvalendosi del Segretario, tutti gli atti riguardanti l'amministrazione ordinaria dell'Ufficio.
17. Il Segretario ha il compito di collazionare la documentazione, verbalizzare le sedute di audizione disciplinare a difesa, curare il calendario delle riunioni dell'U.P.D. in modo da garantire il rispetto dei termini del procedimento disciplinare fissati dalla normativa in materia (D. Lgs 165/2001), gestire la protocollazione e la trasmissione di tutte le comunicazioni afferenti il procedimento.
18. Nello svolgimento delle sue funzioni, l'U.P.D. provvede, con l'ausilio del segretario, ad ogni adempimento di natura istruttoria ed amministrativa e, in particolare:
 - a) alla cura ed organizzazione della ricezione degli atti di segnalazione e dei riscontri indirizzati all'Ufficio, ivi incluse tutte le comunicazioni con i soggetti interessati, con particolare riferimento ai responsabili delle segnalazioni ed ai soggetti destinatari del procedimento;
 - b) alla predisposizione di tutti gli atti propedeutici (contestazione), preparatori (convocazioni ed ordini del giorno), successivi (es. atti di formalizzazione della decisione collegiale) e relativa trasmissione ai destinatari, nonché alle strutture ed uffici comunque interessati all'applicazione della decisione del collegio;



- c) alle attività di verbalizzazione (audizione del dipendente ed audizioni testimoniali) e di raccolta e conservazione della documentazione relativa alla fase istruttoria;
- d) alla conservazione e archiviazione di una copia dei fascicoli dei procedimenti disciplinari, anche ai fini della conoscenza di precedenti sanzioni, rilevanti agli effetti della recidiva;
- e) alla trasmissione, al termine del singolo procedimento disciplinare, del relativo fascicolo, alla struttura deputata alla gestione delle risorse umane, per il suo inserimento all'interno del fascicolo personale del dipendente interessato nonché per l'attuazione delle sanzioni quando questa richiede l'intervento di tale struttura (multa, sospensione dal servizio e dalla retribuzione, licenziamento con e senza preavviso).

ART. 13

FORME E TERMINI DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE (ART. 55 BIS D.LGS 165/2001)

1. Per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale, il procedimento disciplinare è di competenza del Responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente.
2. Per le infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal Contratto Collettivo.
3. La sanzione del rimprovero verbale è l'unica sanzione applicabile senza la necessità della previa contestazione scritta dell'addebito e della udienza a difesa del dipendente.
4. Nel caso della sanzione del rimprovero verbale il Dirigente Responsabile formalizzerà l'irrogazione di tale sanzione mediante nota protocollata a sua firma, indirizzata al dipendente interessato.
5. Quando la sanzione da applicare è più grave di quella del rimprovero verbale è competente l'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.) ad avviare, istruire e concludere il procedimento disciplinare. Le modalità ed i termini sono i seguenti:
 - il Responsabile della struttura di assegnazione del dipendente segnala immediatamente, e comunque entro dieci giorni, i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza, all'U.P.D. (ogni amministrazione, secondo il proprio ordinamento costituisce l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari);
 - l'U.P.D. contesta per iscritto l'addebito al dipendente 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 e convoca il dipendente, con un preavviso di almeno venti giorni.



- l'U.P.D. conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro centoventi giorni dalla contestazione dell'addebito.
- la violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare previste dagli **art. da 55 a 55-quater** del **D. Lgs. 165/2001** smi (*riportati in appendice*), fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e le modalità di esercizio dell'azione disciplinare, anche in ragione della natura degli accertamenti svolti nel caso concreto, risultino comunque compatibili con il principio di tempestività.
- fatto salvo quanto previsto dall'articolo 55-quater, commi 3-bis e 3-ter (licenziamento disciplinare per falsa attestazione della presenza in servizio) sono da considerarsi perentori il termine per la contestazione dell'addebito e il termine per la conclusione del procedimento.

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

7. Fermo quanto previsto nell'art. 21 del D. Lgs. 165/2001 smi (responsabilità dirigenziale), per le infrazioni disciplinari ascrivibili al dirigente ai sensi degli art. 55-bis, comma 7 (rifiuto ingiustificato a collaborare con l'U.P.D.), e 55-sexies, comma 3 (mancato esercizio o decadenza dall'azione disciplinare), 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 titolare di incarico conferito ai sensi dell'art. 19, comma 3.

ART. 14

INDIVIDUAZIONE DEL RESPONSABILE DELLA STRUTTURA CUI È ASSEGNATO IL DIPENDENTE

1. Il Responsabile di riferimento del dipendente che ha commesso l'illecito disciplinare è individuato nel Dirigente Responsabile della struttura complessa (U.O.C.) o della struttura semplice dipartimentale (U.O.S.D.) o ancora del Dipartimento o nel Direttore strategico di riferimento, nel caso di personale direttamente in staff a questi ultimi, cui afferisce gerarchicamente il dipendente.

ART. 15



DEFINIZIONE DI “CONOSCENZA DEL FATTO” AI FINI DELLA DETERMINAZIONE DELLA DECORRENZA DEI TERMINI DEL PROCEDIMENTO

1. La conoscenza del fatto deve essere completa in tutti i suoi elementi identificativi, anche sulla base di prove documentali e/o testimoniali.
2. Non può considerarsi conoscenza del fatto, atta a far decorrere i termini previsti per il procedimento disciplinare, una conoscenza parziale che non consenta con certezza di individuare, ad esempio, la collocazione temporale, l'esatto tipo di comportamento illecito, il dipendente o i dipendenti coinvolti.

ART.16

FORMA E CONTENUTI DELLA CONTESTAZIONE

1. La contestazione deve essere sempre effettuata per iscritto e contenere l'esposizione chiara e puntuale dei fatti in concreto verificatisi, al fine di rendere edotto il dipendente degli elementi a lui addebitati e consentire allo stesso di esercitare il diritto di difesa.

ART. 17

INDIVIDUAZIONE DEL GRAVE ED OGGETTIVO IMPEDIMENTO CHE GIUSTIFICHI LA RICHIESTA DEL DIPENDENTE DI DIFFERIRE L'ESERCIZIO DI DIFESA

1. L'**art. 55 bis comma 4 del D. Lgs. 165/2001** smi (*riportato in appendice*). prevede che in caso di grave ed oggettivo impedimento, ferma la possibilità di depositare memorie scritte, il dipendente può richiedere che l'audizione a sua difesa sia differita, per una sola volta, con proroga del termine per la conclusione del procedimento in misura corrispondente.
2. L'impedimento deve consistere in un evento che non consenta la presenza fisica del dipendente nella data di convocazione o che addirittura non consenta neppure la redazione e l'invio da parte dello stesso di memoria scritta di difesa (es. malattia, ricovero ospedaliero, o comunque evento causato da caso fortuito o forza maggiore).

ART. 18

AUDIZIONE A DIFESA DEL DIPENDENTE NELLA DATA DI CONVOCAZIONE E REDAZIONE PROCESSO VERBALE



1. In sede di audizione a difesa il dipendente può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
2. Della seduta di difesa del dipendente, tenutasi nella data di convocazione presso gli uffici presso i quali è insediato l'U.P.D., deve essere redatto puntuale processo verbale, riportante data e luogo della seduta, soggetti presenti, con relativa qualificazione rispetto al procedimento disciplinare, riepilogo dei fatti e comportamenti contestati da parte dell'autorità procedente, argomentazioni apportate a difesa dal dipendente o dal procuratore/rappresentante sindacale dal quale il dipendente si fa assistere, eventuale acquisizione di documentazione depositata dalle parti, quale parte integrante e sostanziale del verbale, determinazioni conclusive inerenti la seduta di audizione.
3. Nel caso il dipendente nella data di convocazione non si presenti, sarà redatto verbale nel quale se ne prende atto. Qualora il dipendente non si presenti ma invii memoria scritta la stessa sarà acquisita agli atti quale allegato al verbale.
4. In sede di convocazione disciplinare vengono raccolte tutte le argomentazioni a difesa presentate dal dipendente e la seduta si chiude rinviando a successiva comunicazione dell'autorità disciplinare procedente al dipendente, la sanzione disciplinare applicabile.

ART. 19

MODALITÀ DI COMUNICAZIONE AL DIPENDENTE NELL'AMBITO DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

1. Ogni comunicazione al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente disponga di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano.
2. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno.
3. 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.
4. Il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento.
5. È esclusa l'applicazione, relativamente al procedimento disciplinare, di termini e modalità diverse o ulteriori rispetto a quelle sopra indicate.



ART. 20

ACQUISIZIONE DOCUMENTAZIONE/INFORMAZIONI DA ALTRE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

1. Nel corso dell'istruttoria l'U.P.D. può acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento.
2. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento, né il differimento dei relativi termini.

ART. 21

TRASFERIMENTO DEL DIPENDENTE SOGGETTO A PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

1. In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso e la sanzione è applicata presso quest'ultima.
2. In caso di trasferimento del dipendente 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.
3. Nel caso in cui l'amministrazione di provenienza venga a conoscenza dell'illecito disciplinare successivamente al trasferimento del dipendente, la stessa amministrazione provvede a segnalare immediatamente e comunque entro venti giorni i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare all'U.P.D. 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.
4. Gli esiti del procedimento disciplinare vengono in ogni caso comunicati anche all'amministrazione di provenienza del dipendente.

ART. 22

DIMISSIONI DEL DIPENDENTE SOGGETTO A PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

1. La cessazione del rapporto di lavoro estingue il procedimento disciplinare salvo nel caso in cui per l'infrazione commessa sia prevista la sanzione del licenziamento o comunque sia stata di-



sposta 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.

ART. 23

NULLITÀ DI DISPOSIZIONI DI REGOLAMENTO, CONTRATTUALI O INTERNE

1. Le disposizioni in materia disciplinare previste nel presente regolamento, nonché quelle eventualmente previste in contratti collettivi decentrati integrativi o in circolari interne all'ente, non possono prevedere per l'irrogazione di sanzioni disciplinari requisiti formali o procedurali ulteriori rispetto a quelli indicati dall'art. 55 bis del D.Lgs 165/2001 s.m.i. o che comunque aggravino il procedimento disciplinare.
2. Eventuali disposizioni in tal senso sono nulle.

ART. 24

RAPPORTI FRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE

1. Qualora il procedimento disciplinare abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, lo stesso è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale.
2. Per le infrazioni per le quali è applicabile una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni, l'U.P.D, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale.
3. Il procedimento disciplinare sospeso può essere riattivato qualora l'amministrazione venga in possesso di elementi nuovi, sufficienti per concludere il procedimento, ivi incluso un provvedimento giurisdizionale non definitivo.
4. Resta in ogni caso salva la possibilità di adottare la sospensione o altri provvedimenti cautelari nei confronti del dipendente.
5. 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 pe-



nale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, l'U.P.D., 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.

6. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'U.P.D. riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale.

7. 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.

8. Nei casi di cui ai periodi sopra indicati 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.

9. Il procedimento si svolge secondo quanto previsto nell'**art. 55-bis** del **D. Lgs 165/2001** smi, *(riportato in appendice)* con integrale nuova decorrenza dei termini ivi previsti per la conclusione dello stesso.

10. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'autorità procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 ed 1-bis, del codice di procedura penale che prevedono quanto segue:

- comma 1. La sentenza penale irrevocabile di assoluzione ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento che il fatto non sussiste o non costituisce illecito penale ovvero che l'imputato non lo ha commesso.
- comma 1-bis. La sentenza penale irrevocabile di condanna ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento della sussistenza del fatto, della sua illiceità penale e all'affermazione che l'imputato lo ha commesso.

ART. 25

SOSPENSIONE CAUTELARE IN CASO DI PROCEDIMENTO PENALE

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale o da provvedimenti giudiziari inibitori che impediscono la prestazione lavorativa è obbligatoriamente sospeso dal servizio con privazione della retribuzione per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'Ente non proceda direttamente con il licenziamento.



2. Resta fermo l'obbligo di sospensione cautelare nei casi previsti dal codice penale, dalla L. n. 55 /1990 e dalla L. n. 97/2001.
3. Il dipendente può essere sospeso dal servizio cautelatamente anche quando non sia sottoposto a provvedimenti restrittivi della libertà o quando questi siano cessati, qualora si proceda per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque fatti per i quali, se accertati, è prevista la sanzione del licenziamento.
4. Il provvedimento di sospensione cautelare viene adottato dal Direttore Generale.
5. Al dipendente sospeso cautelatamente sono corrisposti una indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, la retribuzione individuale di anzianità e gli eventuali assegni familiari, ove spettanti.
6. La sospensione cautelare disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo non superiore a 5 anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata e il dipendente riammesso in servizio salvo che, per i reati per i quali è prevista l'applicazione della sanzione del licenziamento, l'Ente ritenga che la permanenza in servizio provochi un pregiudizio alla credibilità dello stesso 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 tali casi può essere disposta la sospensione che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso, fino all'esito del procedimento penale tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso la ripresa del procedimento disciplinare per cessazione dei motivi che ne avevano determinato la sospensione ai fini dell'applicazione della sanzione.
7. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste", "l'imputato non ha commesso il fatto" ovvero "il fatto non costituisce reato" quanto corrisposto durante il periodo di sospensione cautelare a titolo di assegno alimentare, verrà conguagliato con quanto dovuto al dipendente se fosse rimasto in servizio. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, il conguaglio dovrà tenere conto delle sanzioni eventualmente applicate.
8. 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 dipendente precedentemente sospeso, viene conguagliato con quanto dovuto se fosse stato in servizio. Dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione obbligatoria in ragione di misure restrittive della libertà o da provvedimenti giudiziari inibitori che impediscono la prestazione lavorativa nonché quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

ART. 26

DISPOSIZIONI DEI CC.NN.LL. IN MATERIA DI OBBLIGHI DEL DIPENDENTE E CODICE DISCIPLINARE



1. **CCNL 1/9/1995 - CCNL 19/4/2004 – CCNL 10/4/2008 Comparto Sanità Personale non dirigente**

- Art. 28 CCNL 1/9/1995 (come modificato dal CCNL 19/4/2004): Obblighi del dipendente
- Art. 29 CCNL 1/9/1995 (come modificato dal CCNL 19/4/2004): Sanzioni e procedure disciplinari
- Art. 13 CCNL 19/4/2004 (come modificato dal CCNL 10/4/2008): Codice Disciplinare
- Art. 14 CCNL 19/4/2004 (come modificato dal CCNL 10/4/2008): Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale (per le parti compatibili con art. 55 ter D. Lgs. 165/2001 smi)
- Art. 15 CCNL 19/4/2004 (come modificato dal CCNL 10/4/2008): Sospensione cautelare in caso di procedimento penale
- Art. 31 CCNL 1/9/1995: Sospensione cautelare in corso di procedimento penale

2. **CCNL 6/5/2010 Area Dirigenza Medico-Veterinaria e CCNL 6/5/2010 Area Dirigenza S.P.T.A.**

- Art. 5 Principi generali
- Art. 6 Obblighi
- Art. 7 Sanzioni e procedure disciplinari
- Art. 8 Codice disciplinare
- Art. 9 Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare
- Art. 10 Sospensione cautelare in caso di procedimento penale
- Art. 11 Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale (per le parti compatibili con art. 55 ter D. Lgs. 165/2001 smi)
- Art. 12 Determinazione concordata della sanzione
- Art. 13 Norme finali relative alla responsabilità disciplinare

ART. 27

NORME FINALI E DI RINVIO

1. Il presente Regolamento entrerà in vigore dalla data di pubblicazione del provvedimento di recepimento del Direttore Generale sull'albo pretorio on-line dell'ATS.
2. Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento, si rinvia a tutte le disposizioni legislative ed ai contratti collettivi di comparto vigenti nel tempo, applicabili secondo il principio della gerarchia delle fonti, anche in deroga al presente Regolamento.



APPENDICE

Di seguito i testi delle principali e ricorrenti norme citate nell'articolato del presente regolamento:

D.Lgs. 30-3-2001 n. 165

Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

Articolo 33 Eccedenze di personale e mobilità collettiva (Art. 35 del D.Lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 14 del D.Lgs n. 470 del 1993 e dall'art. 16 del D.Lgs n. 546 del 1993 e poi dall'art. 20 del D.Lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 12 del D.Lgs n. 387 del 1998)

omissis

8. Dalla data di collocamento in disponibilità restano sospese tutte le obbligazioni inerenti al rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto ad un'indennità pari all'80 per cento dello stipendio e dell'indennità integrativa speciale, con esclusione di qualsiasi altro emolumento retributivo comunque denominato, per la durata massima di ventiquattro mesi. I periodi di godimento dell'indennità sono riconosciuti ai fini della determinazione dei requisiti di accesso alla pensione e della misura della stessa. È riconosciuto altresì il diritto all'assegno per il nucleo familiare di cui all'articolo 2 del decreto-legge 13 marzo 1988, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 maggio 1988, n. 153

Articolo 34 Gestione del personale in disponibilità (Art. 35-bis del D.Lgs n. 29 del 1993, aggiunto dall'art. 21 del D.Lgs n. 80 del 1998)

1. Il personale in disponibilità è iscritto in appositi elenchi secondo l'ordine cronologico di sospensione del relativo rapporto di lavoro. 2. Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo e per gli enti pubblici non economici nazionali, il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri forma e gestisce l'elenco, avvalendosi anche, ai fini della riqualificazione professionale del personale e della sua ricollocazione in altre amministrazioni, della collaborazione delle strutture regionali e provinciali di cui al decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, e realizzando opportune forme di coordinamento con l'elenco di cui al comma 3.

3. Per le altre amministrazioni, l'elenco è tenuto dalle strutture regionali e provinciali di cui al decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469 e successive modificazioni ed integrazioni, alle quali sono affidati i compiti di riqualificazione professionale e ricollocazione presso altre amministrazioni del personale. Le leggi regionali previste dal decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, nel provvedere all'organizzazione del sistema regionale per l'impiego, si adeguano ai principi di cui al comma 2.

3-bis. Gli elenchi di cui ai commi 2 e 3 sono pubblicati sul sito istituzionale delle amministrazioni competenti. 4. Il personale in disponibilità iscritto negli appositi elenchi ha diritto all'indennità di cui all'articolo 33, comma 8, per la durata massima ivi prevista. La spesa relativa grava sul bilancio dell'amministrazione di appartenenza sino al trasferimento ad altra amministrazione, ovvero al raggiungimento del periodo massimo di fruizione dell'indennità di cui al medesimo comma 8. Il rapporto di lavoro si intende definitivamente risolto a tale data, fermo restando quanto previsto nell'articolo 33. Gli oneri sociali relativi alla retribuzione goduta al momento del collocamento in disponibilità sono corrisposti dall'amministrazione di appartenenza all'ente previdenziale di riferimento per tutto il periodo della disponibilità. Nei sei mesi anteriori alla data di scadenza del termine di cui all'articolo 33, comma 8, il personale in disponibilità può presentare, alle amministrazioni di cui ai commi 2 e 3, istanza di ricollocazione, in deroga all'articolo 2103 del codice civile, nell'ambito dei posti vacanti in organico, anche in una qualifica inferiore o in posizione economica inferiore della stessa o di inferiore area o categoria di un solo livello per ciascuna delle suddette fattispecie, al fine di ampliare le occasioni di ricollocazione. In tal caso la ricollocazione non può avvenire prima dei trenta giorni anteriori alla data di scadenza del termine di cui all'articolo 33, comma 8. Il personale ricollocato ai sensi del periodo precedente non ha diritto all'indennità di cui all'articolo 33, comma 8, e mantiene il diritto di essere successivamente ricollocato nella propria originaria qualifica e categoria di inquadramento, anche attraverso le procedure di mobilità volontaria di cui all'articolo 30. In sede di contrattazione collettiva con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative possono essere stabiliti criteri generali per l'applicazione delle

Articolo 54 "Codice di comportamento" comma 3

3. La violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, è fonte di responsabilità disciplinare. La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti. Violazioni gravi o reiterate del codice comportano l'applicazione della sanzione di cui all'articolo 55-quater, comma 1.

Articolo 55 Responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure conciliative

1. Le disposizioni del presente articolo e di quelli seguenti, fino all'articolo 55-octies, costituiscono norme imperative, ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile, e si applicano ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2. La violazione dolosa o colposa delle suddette disposizioni costituisce illecito disciplinare in capo ai dipendenti preposti alla loro applicazione.

2. Ferma la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile, ai rapporti di lavoro di cui al comma 1 si applica l'articolo 2106 del codice civile. Salvo quanto previsto dalle disposizioni del presente Capo, la tipologia del-



le infrazioni e delle relative sanzioni è definita dai contratti collettivi. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del codice disciplinare, recante l'indicazione delle predette infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.

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

4. Fermo quanto previsto nell'*articolo 21*, per le infrazioni disciplinari ascrivibili al dirigente ai sensi degli articoli 55-bis, comma 7, e 55-sexies, comma 3, 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 dirigente generale o titolare di incarico conferito ai sensi dell'*articolo 19*, comma 3.

Articolo 55-bis *Forme e termini del procedimento disciplinare*

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

2. Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento e nell'ambito della propria organizzazione, individua l'ufficio per i procedimenti disciplinari competente per le infrazioni punibili con sanzione superiore al rimprovero verbale e ne attribuisce la titolarità e responsabilità.

3. Le amministrazioni, previa convenzione, possono prevedere la gestione unificata delle funzioni dell'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, senza maggiori oneri per la finanza pubblica.

4. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 55-quater, commi 3-bis e 3-ter, per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale, il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente, segnala immediatamente, e comunque entro dieci giorni, all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza. L'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, 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 dipendente può richiedere che l'audizione a sua difesa sia differita, per una sola volta, con proroga del termine per la conclusione del procedimento in misura corrispondente. Salvo quanto previsto dall'articolo 54-bis, comma 4, il dipendente 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 dipendente, il nominativo dello stesso è sostituito da un codice identificativo.

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

6. 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, né il differimento dei relativi termini.

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

8. In caso di trasferimento del dipendente, 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 dipendente in pendenza di procedimento disciplinare, l'ufficio per i procedimenti disciplinari 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 procedimen-



to 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 dipendente, 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 dipendente.

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.

9-bis. 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.

9-ter. La violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare previste dagli articoli da 55 a 55-quater, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente, e le modalità di esercizio dell'azione disciplinare, anche in ragione della natura degli accertamenti svolti nel caso concreto, risultino comunque compatibili con il principio di tempestività. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 55-quater, commi 3-bis e 3-ter, sono da considerarsi perentori il termine per la contestazione dell'addebito e il termine per la conclusione del procedimento.

9-quater. Per il personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) presso le istituzioni scolastiche ed educative statali, il procedimento disciplinare per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni fino alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per dieci giorni è di competenza del responsabile della struttura in possesso di qualifica dirigenziale e si svolge secondo le disposizioni del presente articolo. Quando il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale o comunque per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi di quelle indicate nel primo periodo, il procedimento disciplinare si svolge dinanzi all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari.

Articolo 55-ter *Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale*

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

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

3. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa.

4. Nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3, il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto, mediante rinnovo della contestazione dell'addebito, entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza, da parte della cancelleria del giudice, all'amministrazione di appartenenza del dipendente, ovvero dal ricevimento dell'istanza di riapertura. Il procedimento si svolge secondo quanto previsto nell'articolo 55-bis con integrale nuova decorrenza dei termini ivi previsti per la conclusione dello stesso. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'ufficio procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 e 1-bis, del codice di procedura penale.

Articolo 55-quater *Licenziamento disciplinare*

1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi:

a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;



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

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

d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;

e) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;

f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro;

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

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

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

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

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.

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

3. Nei casi di cui al comma 1, lettere a), d), e) ed f), il licenziamento è senza preavviso. Nei casi in cui le condotte punibili con il licenziamento sono accertate in flagranza, si applicano le previsioni dei commi da 3-bis a 3-quinquies.

3-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'ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4, 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 dipendente cui essa sia imputabile.

3-ter. Con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare di cui al 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.

3-quater. Nei casi di cui al 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.

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

3-sexies. I provvedimenti di cui ai commi 3-bis e 3-ter e quelli conclusivi dei procedimenti di cui al presente articolo sono comunicati all'Ispettorato per la funzione pubblica ai sensi di quanto previsto dall'articolo 55-bis, comma 4.

Articolo 55-quinquies *False attestazioni o certificazioni*

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

2. Nei casi di cui al comma 1, il lavoratore, ferme la responsabilità penale e disciplinare e le relative sanzioni, è obbligato a risarcire il danno patrimoniale, pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione, nonché il danno d'immagine di cui all'articolo 55-quater, comma 3-quater.

3. La sentenza definitiva di condanna o di applicazione della pena per il delitto di cui al comma 1 comporta, per il medico, la sanzione disciplinare della radiazione dall'albo ed altresì, se dipendente di una struttura sanitaria pubblica o se convenzionato con il servizio sanitario nazionale, il licenziamento per giusta causa o la decadenza dalla convenzione. Le medesime sanzioni disciplinari si applicano se il medico, in relazione all'assenza dal servizio, rilascia certificazioni che attestano dati clinici non direttamente constatati né oggettivamente documentati.

3-bis. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 55-quater, comma 1, lettere a) e b), i contratti collettivi nazionali individuano le condotte e fissano le corrispondenti sanzioni disciplinari con riferimento alle ipotesi di ripetute e ingiustificate assenze dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale, nonché con riferimento ai casi di ingiustificate assenze collettive in determinati periodi nei quali è necessario assicurare continuità nell'erogazione dei servizi all'utenza.

Articolo 55-sexies *Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare*

1. 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.

2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, 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. 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.

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

4. 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.

Articolo 55-septies *Controlli sulle assenze*

omissis

4. L'inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia di cui al comma 2 costituisce illecito disciplinare e, in caso di reiterazione, comporta l'applicazione della sanzione del licenziamento ovvero, per i medici in rapporto convenzionale con le aziende sanitarie locali, della decadenza dalla convenzione, in modo inderogabile dai contratti o accordi collettivi. Affinché si configuri l'ipotesi di illecito disciplinare devono ricorrere sia l'elemento oggettivo dell'inosservanza all'obbligo di trasmissione, sia l'elemento soggettivo del dolo o della colpa. Le san-



zioni sono applicate secondo criteri di gradualità e proporzionalità, secondo le previsioni degli accordi e dei contratti collettivi di riferimento. *omissis*

6. Il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora nonché il dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, curano l'osservanza delle disposizioni del presente articolo, in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche. Si applicano, al riguardo, le disposizioni degli *articoli 21 e 55-sexies*, comma 3.

L. 27-3-2001 n. 97

Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche.

3. Trasferimento a seguito di rinvio a giudizio.

1. Salva l'applicazione della sospensione dal servizio in conformità a quanto previsto dai rispettivi ordinamenti, quando nei confronti di un dipendente di amministrazioni o di enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica è disposto il giudizio per alcuni dei delitti previsti dagli *articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater e 320 del codice penale* e dall'*articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383*, l'amministrazione di appartenenza lo trasferisce ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza. L'amministrazione di appartenenza, in relazione alla propria organizzazione, può procedere al trasferimento di sede, o alla attribuzione di un incarico differente da quello già svolto dal dipendente, in presenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dipendente nell'ufficio in considerazione del discredito che l'amministrazione stessa può ricevere da tale permanenza.

2. Qualora, in ragione della qualifica rivestita, ovvero per obiettivi motivi organizzativi, non sia possibile attuare il trasferimento di ufficio, il dipendente è posto in posizione di aspettativa o di disponibilità, con diritto al trattamento economico in godimento salvo che per gli emolumenti strettamente connessi alle presenze in servizio, in base alle disposizioni dell'ordinamento dell'amministrazione di appartenenza.

3. Salvo che il dipendente chieda di rimanere presso il nuovo ufficio o di continuare ad esercitare le nuove funzioni, i provvedimenti di cui ai commi 1 e 2 perdono efficacia se per il fatto è pronunciata sentenza di proscioglimento o di assoluzione anche non definitiva e, in ogni caso, decorsi cinque anni dalla loro adozione, sempre che non sia intervenuta sentenza di condanna definitiva. In caso di proscioglimento o di assoluzione anche non definitiva, l'amministrazione, sentito l'interessato, adotta i provvedimenti consequenziali nei dieci giorni successivi alla comunicazione della sentenza, anche a cura dell'interessato.

4. Nei casi previsti nel comma 3, in presenza di obiettive e motivate ragioni per le quali la riassegnazione all'ufficio originariamente coperto sia di pregiudizio alla funzionalità di quest'ultimo, l'amministrazione di appartenenza può non dare corso al rientro.

L. 19-3-1990 n. 55

Nuove disposizioni per la prevenzione della delinquenza di tipo mafioso e di altre gravi forme di manifestazione di pericolosità sociale

Art. 15

1. Non possono essere candidati alle elezioni regionali, provinciali, comunali e circoscrizionali e non possono comunque ricoprire le cariche di presidente della giunta regionale, assessore e consigliere regionale, presidente della giunta provinciale, sindaco, assessore e consigliere provinciale e comunale, presidente e componente del consiglio circoscrizionale, presidente e componente del consiglio di amministrazione dei consorzi, presidente e componente dei consigli e delle giunte delle unioni di comuni, consigliere di amministrazione e presidente delle aziende speciali e delle istituzioni di cui all'*articolo 23 della legge 8 giugno 1990, n. 142*, amministratore e componente degli organi comunque denominati delle unità sanitarie locali, presidente e componente degli organi esecutivi delle comunità montane:

a) coloro che hanno riportato condanna definitiva per il delitto previsto dall'*articolo 416-bis del codice penale* o per il delitto di associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope di cui all'*articolo 74 del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309*, o per un delitto di cui all'*articolo 73 del citato testo unico*, concernente la produzione o il traffico di dette sostanze, o per un delitto concernente la fabbricazione, l'importazione, l'esportazione, la vendita o cessione, nonché, nei casi in cui sia inflitta la pena della reclusione non inferiore ad un anno, il porto, il trasporto e la detenzione di armi, munizioni o materie esplodenti, o per il delitto di favoreggiamento personale o reale commesso in relazione a taluno dei predetti reati;

b) coloro che hanno riportato condanna definitiva per i delitti previsti dagli *articoli 314 (peculato), 316 (peculato mediante profitto dell'errore altrui), 316-bis (malversazione a danno dello Stato), 317 (concussione), 318 (corruzione per un atto d'ufficio), 319 (corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio), 319-ter (corruzione in atti giudiziari), 320 (corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio)* del codice penale;

c) coloro che sono stati condannati con sentenza definitiva alla pena della reclusione complessivamente superiore a sei mesi per uno o più delitti commessi con abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti ad una pubblica funzione o a un pubblico servizio diversi da quelli indicati alla lettera b);

d) coloro che sono stati condannati con sentenza definitiva ad una pena non inferiore a due anni di reclusione per delitto



non colposo;

e) coloro che sono sottoposti a procedimento penale per i delitti indicati alla lettera a), se per essi è stato già disposto il giudizio, se sono stati presentati ovvero citati a comparire in udienza per il giudizio;

f) coloro nei cui confronti il tribunale ha applicato, con provvedimento definitivo, una misura di prevenzione, in quanto indiziati di appartenere ad una delle associazioni di cui all'*articolo 1 della legge 31 maggio 1965, n. 575*, come sostituito dall'*articolo 13 della legge 13 settembre 1982, n. 646*.

omissis

4-septies. Qualora ricorra alcuna delle condizioni di cui alle lettere a), b), c), d), e) ed f) del comma 1 nei confronti del personale dipendente delle amministrazioni pubbliche, compresi gli enti ivi indicati, si fa luogo alla immediata sospensione dell'interessato dalla funzione o dall'ufficio ricoperti. Per il personale degli enti locali la sospensione è disposta dal capo dell'amministrazione o dell'ente locale ovvero dal responsabile dell'ufficio secondo la specifica competenza, con le modalità e procedure previste dai rispettivi ordinamenti. Per il personale appartenente alle regioni e per gli amministratori e i componenti degli organi delle unità sanitarie locali, la sospensione è adottata dal presidente della giunta regionale, fatta salva la competenza, nella regione Trentino-Alto Adige, dei presidenti delle province autonome di Trento e di Bolzano. A tal fine i provvedimenti emanati dal giudice sono comunicati, a cura della cancelleria del tribunale o della segreteria del pubblico ministero, ai responsabili delle amministrazioni o enti locali indicati al comma 1.

Omissis

D.Lgs. 18-8-2000 n. 267

Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali

Articolo 58 Cause ostative alla candidatura (Articolo abrogato dall' art. 17, comma 1, lett. a), D.Lgs. 31 dicembre 2012, n. 235, a decorrere dal 5 gennaio 2013, ai sensi di quanto disposto dall' art 18, comma 1 del medesimo D.Lgs. 235/2012. A norma dell' art. 17, comma 2, del predetto D.Lgs. 235/2012, i richiami al presente articolo, **ovunque ricorrenti, si intendono riferiti all' art. 10 del D.Lgs. 235/2012**).

1. Non possono essere candidati alle elezioni provinciali, comunali e circoscrizionali e non possono comunque ricoprire le cariche di presidente della provincia, sindaco, assessore e consigliere provinciale e comunale, presidente e componente del consiglio circoscrizionale, presidente e componente del consiglio di amministrazione dei consorzi, presidente e componente dei consigli e delle giunte delle unioni di comuni, consigliere di amministrazione e presidente delle aziende speciali e delle istituzioni di cui all'articolo 114, presidente e componente degli organi delle comunità montane:

a) coloro che hanno riportato condanna definitiva per il delitto previsto dall'articolo 416-bis del codice penale o per il delitto di associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope di cui all'articolo 74 del testo unico approvato con *D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309*, o per un delitto di cui all'articolo 73 del citato testo unico, concernente la produzione o il traffico di dette sostanze, o per un delitto concernente la fabbricazione, l'importazione, l'esportazione, la vendita o cessione, nonché, nei casi in cui sia inflitta la pena della reclusione non inferiore ad un anno, il porto, il trasporto e la detenzione di armi, munizioni o materie esplosive, o per il delitto di favoreggiamento personale o reale commesso in relazione a taluno dei predetti reati;

b) coloro che hanno riportato condanna definitiva per i delitti previsti dagli articoli 314, primo comma (peculato), 316 (peculato mediante profitto dell'errore altrui), 316-bis (malversazione a danno dello Stato), 317 (concussione), 318 (corruzione per l'esercizio della funzione), 319 (corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio), 319-ter (corruzione in atti giudiziari), 319-quater, primo comma (induzione indebita a dare o promettere utilità), 320 (corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio) del codice penale;

c) coloro che sono stati condannati con sentenza definitiva alla pena della reclusione complessivamente superiore a sei mesi per uno o più delitti commessi con abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti ad una pubblica funzione o a un pubblico servizio diversi da quelli indicati nella lettera b);

d) coloro che sono stati condannati con sentenza definitiva ad una pena non inferiore a due anni di reclusione per delitto non colposo;

e) coloro nei cui confronti il tribunale ha applicato, con provvedimento definitivo, una misura di prevenzione, in quanto indiziati di appartenere ad una delle associazioni di cui all'*articolo 1 della legge 31 maggio 1965, n. 575*, come sostituito dall'*articolo 13 della legge 13 settembre 1982, n. 646*.

Omissis

Articolo 59 Sospensione e decadenza di diritto (Articolo abrogato dall' art. 17, comma 1, lett. a), D.Lgs. 31 dicembre 2012, n. 235, a decorrere dal 5 gennaio 2013, ai sensi di quanto disposto dall' art 18, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 235/2012. A norma dell' art. 17, comma 2, del predetto D.Lgs. 235/2012, **i richiami al presente articolo, ovunque ricorrenti, si intendono riferiti all' art. 10 del D.Lgs. 235/2012**).

1. Sono sospesi di diritto dalle cariche indicate al comma 1 dell'articolo 58:



a) coloro che hanno riportato una condanna non definitiva per uno dei delitti indicati all'articolo 58, comma 1, lettera a), o per uno dei delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 316, 316-bis, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater e 320 del codice penale;

b) coloro che, con sentenza di primo grado, confermata in appello per la stessa imputazione, hanno riportato, dopo l'elezione o la nomina, una condanna ad una pena non inferiore a due anni di reclusione per un delitto non colposo;

c) coloro nei cui confronti l'autorità giudiziaria ha applicato, con provvedimento non definitivo, una misura di prevenzione in quanto indiziati di appartenere ad una delle associazioni di cui all'*articolo 1 della legge 31 maggio 1965, n. 575*, come sostituito dall'*articolo 13 della legge 13 settembre 1982, n. 646*. La sospensione di diritto consegue, altresì, quando è disposta l'applicazione di una delle misure coercitive di cui agli articoli 284, 285 e 286 del codice di procedura penale nonché di cui all'articolo 283, comma 1, del codice di procedura penale, quando il divieto di dimora riguarda la sede dove si svolge il mandato elettorale .

Codice Penale

316. Peculato mediante profitto dell'errore altrui.

Il pubblico ufficiale [*c.p. 357*] o l'incaricato di un pubblico servizio [*c.p. 358*], il quale, nell'esercizio delle funzioni o del servizio, giovandosi dell'errore altrui, riceve o ritiene indebitamente, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni