



Regione  
Lombardia

ASL Brescia

ASL di Brescia – Sede Legale: viale Duca degli Abruzzi, 15 – 25124 Brescia  
Tel. 030.38381 Fax 030.3838233 - www.aslbrescia.it - informa@aslbrescia.it  
Codice Fiscale e Partita IVA: 03436310175

DECRETO N. **- - 6 5 8** del 15 dicembre 2011

Prot. n. **0172579** /2011 Cl. G-03-02-11

OGGETTO: Approvazione del nuovo "Regolamento e Codice disciplinare del personale del comparto dell'Azienda Sanitaria Locale di Brescia".

**II DIRETTORE GENERALE - Dr. Carmelo Scarcella  
nominato con D.G.R. IX/001088 del 23.12.2010**

Acquisiti i **pareri di competenza** del  
DIRETTORE SANITARIO  
e del  
DIRETTORE SOCIALE

Dr. Francesco Vassallo

Dott.ssa Anna Calvi

Acquisito il **parere di legittimità** del  
DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dott. Pier Mario Azzoni



---

IL DIRETTORE GENERALE

Premesso che:

- con deliberazione D.G. n. 780 del 09.11.2005 sono stati approvati il Regolamento aziendale dei procedimenti disciplinari del personale del comparto, unitamente alle determinazioni relative all'Ufficio competente per tali procedimenti;
- sulla G.U. del 31.10.2009 è stato pubblicato il D.Lgs. n. 150 del 27.10.2009, che, al Titolo IV - Capo V "Sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti pubblici", ha apportato significative innovazioni, già efficaci a carattere imperativo e d'immediata attuazione alla materia disciplinare;

Visti:

- gli artt. da 55 a 55-septies del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii.;
- la circolare n. 14 del 23.12.2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica, che ha fornito significativi chiarimenti in merito al nuovo sistema disciplinare;
- gli artt. da 28 a 32 del CCNL del personale del comparto del SSN siglato in data 01.09.1995, gli articoli da 10 a 16 del CCNL integrativo del 19.04.2004, l'art. 6 del CCNL siglato in data 10.04.2008, per quanto applicabili alla luce del suddetto Titolo IV - Capo V del D.Lgs. n.150/2009;

Vista la proposta inerente il nuovo "Regolamento e Codice disciplinare del personale del comparto dell'Azienda Sanitaria Locale di Brescia", predisposta dal Servizio Risorse Umane ai sensi della vigente normativa nazionale e, per quanto compatibile, dai CCNL vigenti, per l'applicazione delle norme concernenti i procedimenti disciplinari nei confronti del personale del comparto;

Ritenuto di approvare la suddetta proposta di Regolamento, demandando al Servizio Risorse Umane il compito di emanare le conseguenti comunicazioni agli assetti aziendali e di aggiornare la relativa modulistica;

Precisato che il presente provvedimento sostituisce, ad ogni conseguente effetto, il regolamento di cui alla predetta deliberazione D.G. n. 780 del 09.11.2005;

Dato atto che dall'adozione del presente provvedimento non derivano oneri per l'Azienda;

Dato atto che il Direttore del Servizio Risorse Umane Dott. Marco Tufari, attesta, in qualità di Responsabile del procedimento, la regolarità tecnica del presente provvedimento;

Acquisiti i pareri di competenza del Direttore Sanitario, Dr. Francesco Vassallo, e del Direttore Sociale, Dott.ssa Anna Calvi;

Acquisito il parere di legittimità del Direttore Amministrativo, Dott. Pier Mario Azzoni;

D E C R E T A

- a) di approvare il nuovo "Regolamento e Codice disciplinare del personale del comparto dell'Azienda Sanitaria Locale di Brescia" nel testo di cui all'allegato "A" composto di n. 20 pagine, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- b) di pubblicare il presente "Regolamento e Codice disciplinare del personale del comparto dell'Azienda Sanitaria Locale di Brescia" sul sito istituzionale dell'Azienda, provvedendo comunque, a fini di maggiore diffusione, alla sua affissione presso le sedi aziendali, tenuto conto altresì delle indicazioni di cui alla circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 14 del 23.12.2010;



Regione  
Lombardia

ASL Brescia

- 
- c) di precisare che, secondo quanto prescritto dalla vigente normativa, il presente atto è immediatamente efficace;
  - d) di precisare altresì che il presente provvedimento sostituisce ad ogni conseguente effetto il regolamento di cui alla predetta deliberazione D.G. n. 780 del 09.11.2005;
  - e) di demandare al Servizio Risorse Umane il compito di emanare le conseguenti comunicazioni agli assetti aziendali e di aggiornare la relativa modulistica;
  - f) di dare atto che dall'adozione del presente provvedimento non derivano oneri per l'Azienda;
  - g) di dare atto che il presente provvedimento è sottoposto al controllo del Collegio Sindacale in conformità ai contenuti dell'art. 3-ter del D.Lgs. n. 502/1992 e s.m.i. e dell'art. 12, comma 12, della L.R. n. 33/2009;
  - h) di disporre, a cura del Servizio Affari Generali, la pubblicazione all'Albo on-line ai sensi dell'art. 18 della L.R. n. 33/2009 e dell'art. 32 della L. n. 69/2009.

IL DIRETTORE GENERALE  
Dr. Carmelo Scarcella

---

*L'atto si compone di n. 23 pagine, di cui n. 20 pagine di allegati che ne sono parte integrante, e viene pubblicato integralmente all'Albo on-line per 15 giorni consecutivi, dal* **15 DIC 2011**

*Il Dirigente Responsabile del Servizio Affari Generali  
(Dott.ssa Lucia Branca Vergano)*

## **REGOLAMENTO E CODICE DISCIPLINARE DEL PERSONALE DEL COMPARTO DELL'AZIENDA SANITARIA LOCALE DI BRESCIA**

### **Premessa**

Il presente Regolamento si applica ai dipendenti con qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

Il presente Regolamento fa salva, per tutto il personale, l'osservanza del Codice di Comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni (Decreto 28 novembre 2000) e del Codice Etico - Comportamentale dell'Azienda (introdotto dalla deliberazione D.G. n. 780 del 09.11.2005).

I riferimenti normativi sono i CCNL del Comparto sanità 1.09.1995, 19.04.2004 e 10.04.2008, e il capo V del DLgs 27.10.2009 n. 150.

### **Art. 1 Obblighi del dipendente**

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere di contribuire alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità, nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, anteponendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.
2. Il comportamento del dipendente deve essere improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti.
3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:
  - a) collaborare con diligenza, osservando le norme della vigente contrattazione collettiva nazionale, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'azienda anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
  - b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24, L. 7 agosto 1990, n. 241;
  - c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
  - d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge 7 agosto 1990, n. 241, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'azienda o ente

nonché attuare le disposizioni dei medesimi in ordine al DPR del 28 dicembre 2000, n. 445 in tema di autocertificazione;

- e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente del servizio;
- f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta uniformata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- g) non attendere durante l'orario di lavoro ad occupazioni non attinenti al servizio e, nei periodi di malattia od infortunio, ad attività che possono ritardare il recupero psico-fisico;
- h) eseguire le disposizioni inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartite dai superiori. Se ritiene che la disposizione sia palesemente illegittima, il dipendente è tenuto a farne immediata e motivata contestazione a chi l'ha impartita, dichiarandone le ragioni; se la disposizione è rinnovata per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione, salvo che la disposizione stessa sia vietata dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;
- i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
- l) avere cura dei beni strumentali a lui affidati;
- m) non valersi di quanto è di proprietà dell'azienda o ente per ragioni che non siano di servizio;
- n) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
- o) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'azienda o ente da parte del personale e rispettare le disposizioni che regolano l'accesso in locali non aperti al pubblico da parte di persone estranee;
- p) comunicare all'azienda la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- q) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza salvo comprovato impedimento;
- r) astenersi dal partecipare, nell'esercizio della propria attività di servizio, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri o di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi.

## Art. 2

### Sanzioni e procedure disciplinari

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, dei doveri disciplinati nell'articolo precedente danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni:

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

L'Azienda, salvo il caso di rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, senza previa contestazione scritta dell'addebito.

Per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni comportanti la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino dieci giorni, il procedimento disciplinare è di competenza del Direttore della Struttura Complessa cui l'interessato è formalmente assegnato, o del Direttore di Dipartimento, nei confronti dei dipendenti assegnati agli staff del dipartimento stesso; nei confronti dei dipendenti assegnati alle Direzioni Aziendali e ai loro Servizi di Staff il titolare del potere disciplinare è il rispettivo Direttore. Il procedimento, in tali casi, si svolge secondo le disposizioni del comma 2.

Per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi di quelle indicate nel primo periodo, il procedimento disciplinare si svolge secondo le disposizioni del comma 4.

2. Il dirigente riconosciuto competente a procedere in base al comma 1, quando ha notizia di comportamenti punibili con taluna delle sanzioni disciplinari, senza indugio e comunque non oltre venti giorni contesta per iscritto l'addebito al dipendente medesimo e lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, con un preavviso di almeno dieci giorni. Entro il termine fissato, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa. Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, il responsabile della struttura conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito. In caso di differimento superiore a dieci giorni del termine a difesa, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente.

Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento. La violazione dei termini stabiliti nel presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

3. Il dirigente riconosciuto competente a procedere in base al comma 1, se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui è sopra riconosciuta la sua competenza a procedere, trasmette gli atti, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, all'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari, qui identificato nel Direttore del Servizio Risorse Umane, dandone contestuale comunicazione all'interessato.

4. Il predetto Ufficio contesta l'addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, istruisce e conclude il procedimento secondo quanto previsto nel comma 2, ma se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, lettere a - d, con applicazione di termini pari al doppio di quelli ivi stabiliti e salva l'eventuale sospensione ai sensi dell'articolo 55-ter del D.Lgs n. 165 del 2001 e s.m.i.. Il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi ai sensi del comma 3 ovvero dalla data nella quale l'Ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione, mentre la decorrenza del termine per la conclusione del procedimento resta comunque fissata alla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora. La violazione dei termini di cui al presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

5. Ogni comunicazione 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. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, il dipendente può indicare, altresì, un numero di fax, di cui egli o il suo procuratore abbia la disponibilità. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o del fax ed altresì della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento. È esclusa l'applicazione di termini diversi o ulteriori rispetto a quelli stabiliti nel presente articolo.

6. Nel corso dell'istruttoria, il dirigente riconosciuto competente a procedere in base al comma 1 o l'Ufficio per i procedimenti disciplinari possono 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 lavoratore dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell'incolpato o ad una diversa, che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità 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 o la sanzione è applicata presso quest'ultima. In tali casi i termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento, se ancora pendenti, sono interrotti e riprendono a decorrere alla data del trasferimento.

9. In caso di dimissioni del dipendente, se per l'infrazione commessa è prevista la sanzione del licenziamento o se comunque è stata disposta la sospensione cautelare dal servizio, il procedimento disciplinare ha egualmente corso secondo le disposizioni del presente articolo e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

10. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione, fatte salve diverse e specifiche previsioni.

11. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.

12. Per quanto non previsto dalla presente disposizione si rinvia all'art. 55 e seguenti del d.lgs. n.165 del 2001 e s.m.i..

### **Art. 3 Codice 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 e successive modificazioni e integrazioni, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- d) grado di danno o di pericolo causato all'azienda o ente, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
- e) 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;
- f) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.

2. La recidiva nelle mancanze previste, rispettivamente, ai commi 4, 5 e 6, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.

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.

4. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore della retribuzione di cui all'art. 37, comma 2 lett. c) del CCNL stipulato il 20 settembre 2001 si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, 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'azienda o ente e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

5. 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 al comma 1, per:

- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;

- b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;
- 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) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di utenti, altri dipendenti o terzi;
- g) alterchi negli ambienti di lavoro con utenti, dipendenti o terzi;
- h) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'azienda o ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge 300 del 1970;
- l) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni si applica nei confronti del dipendente che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare precedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti. .

7. 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 5 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'azienda 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 comunque sia derivato grave danno all'Azienda o Enti, agli utenti o terzi.

Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo

stesso una indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 37, comma 2, lettera b) del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

8. 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 5 e 6, 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 8, lett. a);
- b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 6, lettera c);
- c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'azienda o ente per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure di cui all'art. 18 del CCNL 20 settembre 2001, commi 2 e 3 lett. c), in relazione alla tipologia di mobilità attivata;
- d) 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;
- e) 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;
- f) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- g) 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.

9. 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:
  1. 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;
  2. quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
  3. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001, n. 97.
- f) 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.

10. Le mancanze non espressamente richiamate nei commi da 6 a 8 sono comunque sanzionate secondo i criteri previsti nei commi da 1 a 3, facendosi riferimento ai principi da essi desumibili quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 28 del CCNL 1 settembre 1995 come modificato dal presente CCNL, nonché al tipo e alla misura delle sanzioni.

#### **Art. 4**

### **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; in tal caso, 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 all'immagine subito dall'Azienda;
- 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 (art. 55 quater D.Lgs 165/2001).

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 dal Codice di Comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni (Decreto 28 novembre 2000) o del Codice Etico - Comportamentale dell'Azienda (introdotto dalla deliberazione D.G. n. 780 del 09.11.2005) (art. 55 quater D.Lgs 165/2001).

3. Nei casi di cui al comma 1, lettere a), d), e) ed f), il licenziamento è senza preavviso (art. 55 quater D.Lgs 165/2001)

**Art. 5**  
**Responsabilità disciplinare**

1. La condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del lavoratore dipendente, 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 o dal Codice di Comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni (Decreto 28 novembre 2000) o del Codice Etico - Comportamentale dell'Azienda (deliberazione D.G. n. 780 del 09.11.2005), comporta l'applicazione nei suoi confronti, ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare, 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.

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 del D. Lgs. n.165/2001. Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento. Durante il periodo nel quale è collocato in disponibilità, il lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti (art. 55-sexies D.Lgs. n. 165/2001).

**Art. 6**  
**Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare**

1. L'Azienda, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.

2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

**Art. 7**  
**Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale**

1. Il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale. Per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per

più di dieci giorni, non è ammessa la sospensione del procedimento. Per le infrazioni di maggiore gravità, l'Ufficio 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, salva la possibilità di adottare la sospensione o altri strumenti 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'autorità competente, 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'autorità competente riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al 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 entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del lavoratore ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura ed è concluso entro centottanta giorni dalla ripresa o dalla riapertura. La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell'autorità disciplinare competente ed il procedimento prosegue secondo quanto previsto nell'articolo 55-bis del D.Lgs. n. 165/2001 (art. 2 del Codice). 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.

### **Art. 8**

#### **Sospensione cautelare in caso di procedimento penale**

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.

2. L'Azienda, ai sensi del presente articolo, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva alle medesime condizioni del comma 3.

3. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'art. 3, commi 7 e 8, del presente Regolamento.

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione per i casi previsti dall'art. 15, comma 1 lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale<sup>1</sup>, lett. c) ed e) e comma 4 septies, della legge n. 55 del 1990 e successive modificazioni ed integrazioni<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> L. 19 marzo 1990, n. 55 "Nuove disposizioni per la prevenzione della delinquenza di tipo mafioso e di altre gravi forme di manifestazione di pericolosità sociale" (Gazz. Uff. 23 marzo 1990, n. 691):.

Art. 15, comma 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 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 esplodenti, o per il delitto di favoreggiamento personale o reale commesso in relazione a taluno dei predetti reati [Lettera così modificata dall'art. 1, L. 13 dicembre 1999, n. 475. *Con sentenza 23 aprile-6 maggio 1996, n. 141 (Gazz. Uff. 8 maggio 1996, n. 19 - Serie speciale), la Corte costituzionale ha dichiarato: a) l'illegittimità costituzionale dell'art. 15, comma 1, lettera e), come modificato dall'art. 1, L. 18 gennaio 1992, n. 16, nella parte in cui prevede la non candidabilità alle elezioni regionali, provinciali, comunali e circoscrizionali di coloro per i quali, in relazione ai delitti indicati nella precedente lettera a), è stato disposto il giudizio, ovvero per coloro che sono stati presentati o citati a comparire in udienza per il giudizio; b) in applicazione dell'art. 27, L. 11 marzo 1953, n. 87, l'illegittimità costituzionale del citato art. 15, comma 1, lettere a), b), c), d), nella parte in cui prevede la non candidabilità alle elezioni regionali, provinciali, comunali e circoscrizionali, di coloro i quali siano stati condannati, per i delitti indicati, con sentenza non ancora passata in giudicato; c) in applicazione dell'art. 27 della legge n. 87 del 1953, l'illegittimità costituzionale del citato art. 15, comma 1, lettera f), nella parte in cui prevede la non candidabilità alle elezioni regionali, provinciali, comunali e circoscrizionali di coloro nei cui confronti il tribunale ha applicato una misura di prevenzione quando il relativo provvedimento non abbia carattere definitivo];*

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 [Lettera così modificata dall'art. 1, L. 13 dicembre 1999, n. 475. *Con sentenza 23 aprile-6 maggio 1996, n. 141 (Gazz. Uff. 8 maggio 1996, n. 19 - Serie speciale), la Corte costituzionale ha dichiarato: a) l'illegittimità costituzionale dell'art. 15, comma 1, lettera e), come modificato dall'art. 1, L. 18 gennaio 1992, n. 16, nella parte in cui prevede la non candidabilità alle elezioni regionali, provinciali, comunali e circoscrizionali di coloro per i quali, in relazione ai delitti indicati nella precedente lettera a), è stato disposto il giudizio, ovvero per coloro che sono stati presentati o citati a comparire in udienza per il giudizio; b) in applicazione dell'art. 27, L. 11 marzo 1953, n. 87, l'illegittimità costituzionale del citato art. 15, comma 1, lettere a), b), c), d), nella parte in cui prevede la non candidabilità alle elezioni regionali, provinciali, comunali e circoscrizionali, di coloro i quali siano stati condannati, per i delitti indicati, con sentenza non ancora passata in giudicato; c) in applicazione dell'art. 27 della legge n. 87 del 1953, l'illegittimità costituzionale del citato art. 15, comma 1, lettera f), nella parte in cui prevede la non candidabilità alle elezioni regionali, provinciali, comunali e circoscrizionali di coloro nei cui confronti il tribunale ha applicato una misura di prevenzione quando il relativo provvedimento non abbia carattere definitivo];*

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) [Lettera così sostituita dall'art. 1, L. 13 dicembre 1999, n. 475];  
...(omissis)...

e) [Lettera abrogata dall'art. 1, L. 13 dicembre 1999, n. 475];

...(omissis)...

*W*

5. Nel caso di rinvio a giudizio per i delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001<sup>3</sup>, in alternativa alla sospensione, possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3.

Per i medesimi reati, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001<sup>4</sup>.

6. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto dall'art. 7 in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

7. Al dipendente sospeso ai sensi dei commi da 1 a 5 sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 37, comma 2, lettera b), del CCNL integrativo del 20 settembre 2001, nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.

8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento, pronunciate con la formula "il fatto non sussiste", "non costituisce illecito penale" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario.

---

<sup>3</sup> Art. 3 (Trasferimento a seguito di rinvio a giudizio) della L. 27 marzo 2001, n. 97 Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, (G.U. 5 aprile 2001, n. 80):

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 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.

<sup>4</sup> Art. 4 (Sospensione a seguito di condanna non definitiva) della L. 27 marzo 2001, n. 97:

1. Nel caso di condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, per alcuno dei delitti previsti dall'articolo 3, comma 1, i dipendenti indicati nello stesso articolo sono sospesi dal servizio.

2. La sospensione perde efficacia se per il fatto è successivamente pronunciata sentenza di proscioglimento o di assoluzione anche non definitiva e, in ogni caso, decorso un periodo di tempo pari a quello di prescrizione del reato (*La Corte costituzionale, con sentenza 22 aprile-3 maggio 2002, n. 145, ha dichiarato, tra l'altro, l'illegittimità del presente comma, nei sensi di cui in motivazione, nella parte in cui dispone che la sospensione perde efficacia decorso un periodo di tempo pari a quello di prescrizione del reato*).

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi e funzioni speciali o per prestazioni di carattere straordinario nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato e a seguito della condanna penale.

10. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni.

Decorso tale termine, la sospensione cautelare, dipendente dal procedimento penale, è revocata di diritto e il dipendente riammesso in servizio, salvo che, per i reati che comportano l'applicazione delle sanzioni previste ai commi 7 e 8 dell'art. 3 (codice disciplinare) del presente Regolamento, l'Azienda ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che tale permanenza potrebbe derivarle da parte dei cittadini e/o, comunque, per ragioni di opportunità e operatività dell'Azienda stessa. In tale caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposto a revisione con cadenza biennale. Il procedimento disciplinare comunque, se sospeso, rimane tale sino all'esito del procedimento penale.

#### **Art. 9**

#### **Titolare del potere di sospensione cautelare**

1. Il titolare del potere di sospensione cautelare di cui agli artt. 6 e 8 e del potere di trasferimento d'ufficio di cui all'art. 8, comma 5, è il Direttore Generale su proposta dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari.

#### **Art. 10**

#### **Pubblicazione del Codice**

1. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'Azienda del Codice disciplinare, recante l'indicazione di infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro. In ogni caso, a fini di maggiore diffusione, il Direttore Aziendale/Direttore della struttura complessa/ di appartenenza del dipendente è tenuto all'affissione del Codice disciplinare presso i luoghi di lavoro dei dipendenti a lui afferenti, tenuto conto altresì delle indicazioni di cui alla Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 14 del 23.12.2010.

#### **Art. 11**

#### **Norma di chiusura**

1. E' fatto salvo il rispetto di ogni diversa ed ulteriore previsione di cui alle disposizioni di cui al Titolo IV del D.Lgs. n. 165 del 2001 e del Titolo III, Capo V del D.Lgs. n. 150 del 2009.

Allegato 1 al Regolamento

**QUADRO SCHEMATICO DELLE FASI DEL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE**

1 ) Addebiti punibili con il rimprovero verbale, la censura scritta, la multa, e la sospensione fino a 10 gg.

<b>Descrizione Procedura</b>	<b>Termini di scadenza</b>	<b>Soggetto competente</b>
Contestazione scritta dell'addebito al dipendente e convocazione per il contraddittorio a sua difesa, con eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante sindacale con preavviso minimo di 10 gg. Entro il termine fissato, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa	Senza indugio e comunque tassativamente entro 20 giorni da quando ha notizia dei fatti	Direttore della Struttura Complessa nei confronti dei dipendenti ad essa assegnati. Direttore di Dipartimento nei confronti dei dipendenti assegnati agli staff del Dipartimento stesso. Direttore Generale, Direttore Sanitario, Direttore Amministrativo, Direttore Sociale, nei confronti dei dipendenti assegnati alle rispettive direzioni aziendali.
Conclusione del procedimento, dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria; il procedimento si conclude con l'irrogazione della sanzione o con l'archiviazione. In caso di multa questa è applicata dal Servizio Risorse Umane; la sospensione è applicata dallo stesso soggetto titolare del procedimento e comunicata al Servizio Risorse Umane per i riflessi retributivi	60 giorni tassativi dalla contestazione addebiti + eventuale proroga pari ai giorni di differimento, se superiori a 10, del termine di difesa (Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento)	Direttore della Struttura Complessa nei confronti dei dipendenti ad essa assegnati. Direttore di Dipartimento nei confronti dei dipendenti assegnati agli staff del Dipartimento stesso. Direttore Generale, Direttore Sanitario, Direttore Amministrativo, Direttore Sociale, nei confronti dei dipendenti assegnati alle rispettive direzioni aziendali
Esecuzione della multa	Non previsti	Servizio Risorse Umane



Esecuzione della sanzione sospensiva	Non previsti	Direttore della Struttura Complessa nei confronti dei dipendenti ad essa assegnati. Direttore di Dipartimento nei confronti dei dipendenti assegnati agli staff del Dipartimento stesso. Direttore Generale, Direttore Sanitario, Direttore Amministrativo, Direttore Sociale, nei confronti dei dipendenti assegnati alle rispettive direzioni aziendali
--------------------------------------	--------------	---

2 ) Addebiti punibili con sanzioni superiori a 10 gg. di sospensione

Trasmissione degli atti all'UPD e contestuale comunicazione all'interessato	5 giorni da quando ha notizia dei fatti	Direttore della Struttura Complessa nei confronti dei dipendenti ad essa assegnati. Direttore di Dipartimento nei confronti dei dipendenti assegnati agli staff del Dipartimento stesso. Direttore Generale, Direttore Sanitario, Direttore Amministrativo, Direttore Sociale, nei confronti dei dipendenti assegnati alle rispettive direzioni aziendali
Contestazione addebiti e convocazione per il contraddittorio	20 giorni dalla ricezione degli atti trasmessi come sopra o dalla data in cui l'UPD ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione	Ufficio per i Procedimenti Disciplinari
Conclusione del procedimento, dopo eventuale ulteriore attività istruttoria	120 giorni dalla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione anche se avvenuta da parte del Responsabile della struttura ove il dipendente lavora.	Ufficio per i Procedimenti Disciplinari

3) Infrazioni ex art. 55 bis c. 7 (mancata collaborazione con l'autorità disciplinare competente)  
D.Lgs 165/2001

Contestazione dell'addebito e fase istruttoria	20 giorni dalla ricezione degli atti trasmessi come sopra o dalla data in cui l'UPD ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione	Ufficio per i Procedimenti Disciplinari
Adozione determinazioni conclusive	120 giorni dalla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione anche se avvenuta da parte del Responsabile della struttura ove il dipendente lavora.	Ufficio per i Procedimenti Disciplinari

Allegato 2 al Regolamento

**QUADRO SCHEMATICO DEL SISTEMA SANZIONATORIO**

*Tipologia di sanzioni:*

Rimprovero verbale  
Censura scritta  
Multa  
Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione  
Licenziamento con preavviso  
Licenziamento senza preavviso

*Applicazione delle sanzioni:*

La sanzione dal minimo del rimprovero verbale fino alla multa di importo pari a 4 ore di retribuzione si applica nei casi di:

- inosservanza delle disposizioni di servizio
- condotta non corretta verso superiori, colleghi, utenti
- negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati e nella cura dei beni affidati
- inosservanza obblighi in materia di prevenzione infortuni, sicurezza sul lavoro, senza causare danno o disservizio
- insufficiente rendimento nei compiti assegnati rispetto ai carichi di lavoro
- altre violazioni di doveri di comportamento causanti danno o pericolo per l'azienda, utenti o terzi

La sanzione della sospensione dal servizio senza retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica nel caso di:

- recidiva delle mancanze di cui sopra comportanti la sanzione della multa massima
- particolare gravità delle mancanze di cui sopra
- assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 gg. o abbandono arbitrario del servizio
- ingiustificato ritardo, fino a 10 gg., a trasferirsi nella sede assegnata
- attività che ritardino il recupero dalla malattia
- comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori verso utenti, colleghi, terzi
- alterchi con colleghi, utenti, terzi
- manifestazioni ingiuriose verso l'azienda, salvo siano espressione di libero pensiero
- molestie, anche di carattere sessuale, e comportamenti lesivi della dignità personale

La sanzione della sospensione dal servizio senza retribuzione fino a un massimo di 15 gg. si applica nel caso di:

- rifiuto/reticenza, senza giustificato motivo, alla collaborazione con l'autorità disciplinare competente

La sanzione della sospensione dal servizio senza retribuzione da 3 gg. fino a un massimo di 3 mesi si applica nel caso di:

- violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa derivanti da norme, regolamenti, contratti, disposizioni aziendali, causa di condanna dell'azienda a risarcimento di danni

La sanzione della sospensione dal servizio senza retribuzione da 11 gg. a 6 mesi si applica nei casi di:

- recidiva nel biennio delle mancanze comportanti la sospensione massima di 10 gg. o particolarmente gravi
- assenza ingiustificata dal servizio da 10 a 15 gg.
- occultamento di fatti relativi ad uso illecito di beni aziendali quando il dipendente ha compiti di vigilanza e controllo
- insufficiente persistente scarso rendimento per comportamento negligente
- esercizio di forme di violenza morale e comportamenti persecutori verso colleghi causa di danno o esclusione dal contesto lavorativo
- molestie, anche di carattere sessuale, e comportamenti lesivi della dignità personale di particolare gravità
- elusione dei sistemi di rilevazione presenza o manomissione della relativa documentazione, o aiuto, avallo di tali mancanze nei confronti di colleghi
- alterchi con colleghi, utenti, terzi, di particolare gravità e vie di fatto
- altre violazioni di doveri di comportamento causanti grave danno o pericolo per l'azienda, utenti o terzi

La sanzione del licenziamento con preavviso si applica dei casi di:

- recidiva plurima delle inosservanze di cui alle sanzioni descritte nei paragrafi precedenti o recidiva, nel biennio, di inosservanza che ha comportato 6 mesi di sospensione, o recidiva dell'occultamento di fatti relativi a uso illecito di beni aziendali
- ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'azienda per motivate esigenze di servizio
- continuità, nel biennio, di scarso rendimento
- recidiva, nel biennio, di esercizio di forme di violenza morale e comportamenti persecutori verso colleghi causa di danno o esclusione dal contesto lavorativo
- recidiva nel biennio di atti aggressivi e di forme di violenza morale e comportamenti persecutori verso colleghi causa di danno o esclusione dal contesto lavorativo
- recidiva, nel biennio, di molestie, anche di carattere sessuale, e comportamenti lesivi della dignità personali

- Condanna passata in giudicato per delitto commesso in o fuori servizio non direttamente attinente al rapporto di lavoro ma tale, per gravità, da non consentirne la prosecuzione

La sanzione del licenziamento senza preavviso si applica nei casi di:

- terza recidiva nel biennio di comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori verso utenti, colleghi, terzi, e alterchi con vie di fatto
- Condanna passata in giudicato per delitto commesso in o fuori servizio non direttamente attinente al rapporto di lavoro ma tale, per gravità, da non consentirne la prosecuzione neanche provvisoriamente
- accertamento che l'impiego fu conseguito con documenti falsi o mezzi fraudolenti
- Commissione di fatti o atti anche dolosi di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro neanche provvisoriamente
- Condanna passata in giudicato per particolari delitti o quando ad essa consegue l'interdizione perpetua dai pubblici uffici
- arresto in flagranza di reato di concussione o peculato o corruzione

La sanzione del licenziamento disciplinare si applica nei casi di:

- falsa attestazione della presenza in servizio, giustificazione dell'assenza con falsa certificazione medica
- falsa documentazione prodotta per l'assunzione o progressioni di carriera
- reiterazione di gravi condotte aggressive o molestie, minacce, ingiurie
- condanna penale definitiva che prevede interdizione perpetua da pubblici uffici o estinzione del rapporto di lavoro

#### *Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare*

Il Direttore Generale, su proposta dell'UPD, per necessità di ulteriori accertamenti su infrazioni punibili con la sospensione, può allontanare il dipendente dal lavoro fino a un massimo di 30 gg., con mantenimento dello stipendio; il periodo di allontanamento è assorbito dall' eventuale sanzione sospensiva

#### *Sospensione cautelare senza retribuzione in caso di procedimento penale*

E' obbligatoria in caso di misure restrittive della libertà personale e in particolari casi previsti dal c.p.. Essa comporta un'indennità pari al 50% della retribuzione, dura tutta la durata dello stato di restrizione, ed è prolungabile fino alla sentenza definitiva.

E' discrezionale negli altri casi, ed è disposta dal Direttore Generale su proposta dell'UPD, con indennità del 50% della retribuzione.

Si rinvia all'art. 8 del regolamento per i casi particolari.

#### *Rapporto tra procedimento disciplinare e penale*

Il procedimento prosegue e si conclude anche in caso di procedimento da parte dell'AG per gli stessi fatti.

Per le infrazioni comportanti sanzioni superiori alla sospensione oltre 10 gg. l'UPD può sospendere il procedimento, nei casi di particolare complessità dell'accertamento dei fatti o per esigenze istruttorie ulteriori; il procedimento riprende dopo la sentenza e si adegua ad essa.

Se il procedimento disciplinare non sospeso si conclude con una sanzione e quello penale con la sentenza di assoluzione per fatto non sussistente o non costituente illecito o perché il dipendente non lo ha commesso, il titolare del procedimento disciplinare, a richiesta del dipendente, lo per modificare o confermare l'atto conclusivo.

Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione e quello penale con una sentenza irrevocabile di condanna, il titolare del procedimento disciplinare lo riapre per adeguare l'atto conclusivo alla sentenza.