

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ATS Brescia

Agenzia di Tutela della Salute di Brescia

Sede Legale: viale Duca degli Abruzzi, 15 – 25124 Brescia

Tel. 030.38381 Fax 030.3838233 - www.ats-brescia.it

Posta certificata: protocollo@pec.ats-brescia.it

Codice Fiscale e Partita IVA: 03775430980

DECRETO n. 744

del 22/12/2017

Cl.: 1.1.02

OGGETTO: Approvazione del nuovo "Regolamento e Codice della responsabilità disciplinare della Dirigenza Medico-Veterinaria e S.P.T.A."

**II DIRETTORE GENERALE - Dr. Carmelo Scarcella
nominato con D.G.R. X/4615 del 19.12.2015**

Acquisiti i **pareri** del
DIRETTORE SANITARIO
del
DIRETTORE SOCIOSANITARIO
e del
DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dr. Fabrizio Speziani

Dr.ssa Annamaria Indelicato

Dott.ssa Teresa Foini



IL DIRETTORE GENERALE

Premesso che con Deliberazione n. 395 del 07.07.2011 dell'ASL di Brescia è stato approvato il "Regolamento e Codice della responsabilità disciplinare della Dirigenza Medico-Veterinaria e S.T.P.A.";

Viste le modifiche normative intervenute in materia, e in particolare: D.Lgs. 20.06.2016 n. 116 recante modifiche all'art. 55 quater DLgs 165/2001 in materia di licenziamento disciplinare; D.Lgs. 25.05.2017 n. 75 recante modifiche e integrazioni al DLgs 165/2001, capo VII, e D.Lgs. 20.07.2017 n. 118 recante disposizioni integrative e correttive al citato D.Lgs. n. 116/2016;

Ritenuto pertanto di approvare un nuovo regolamento in coerenza con le significative innovazioni, già efficaci, apportate alla materia disciplinare dalle norme sopra citate;

Vista la proposta di nuovo regolamento predisposta dal Servizio Risorse Umane;

Dato atto che la proposta è stata inviata, per informazione, alle OO.SS. dell'Area Medica Veterinaria e SPTA in data 13.12.2017;

Dato atto che dal presente provvedimento non derivano oneri per l'Agenzia;

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

Acquisiti i pareri del Direttore Sanitario, Dr. Fabrizio Speziani, del Direttore Sociosanitario, Dr.ssa Annamaria Indelicato e del Direttore Amministrativo, Dott.ssa Teresa Foini che attesta, altresì, la legittimità del presente atto;

D E C R E T A

- a) di approvare il nuovo "Regolamento e Codice della responsabilità disciplinare della Dirigenza Medico-Veterinaria e S.P.T.A." allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale, allegato "A" composto di n. 19 pagine;
- b) di pubblicare il Regolamento sul sito istituzionale dell'ATS provvedendo inoltre alla più ampia diffusione presso gli assetti dell'Agenzia a cura del Servizio Risorse Umane;
- c) di disporre che il Regolamento abbia immediata efficacia e sostituisca il precedente di cui alla Deliberazione D.G. ASL n. 395/2011;
- d) di dare atto che dal presente provvedimento non discendono oneri per l'Agenzia;
- e) 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 ss.mm.ii. e dell'art. 12, comma 14, della L.R. n. 33/2009;
- f) di disporre, a cura del Servizio Affari Generali e Legali, la pubblicazione all'Albo on-line - sezione Pubblicità legale - ai sensi dell'art. 17, comma 6, della L.R. n. 33/2009, e dell'art. 32 della L. n. 69/2009, ed in conformità al D.Lgs. n. 196/2003 e secondo le modalità stabilite dalle relative specifiche tecniche.

Firmato digitalmente dal Direttore Generale
Dr. Carmelo Scarcella



REGOLAMENTO E CODICE DELLA RESPONSABILITA' DISCIPLINARE DELLA DIRIGENZA MEDICO-VETERINARIA E S.P.T.A.

Art. 1 Principi generali

1. In considerazione degli specifici contenuti professionali, delle particolari responsabilità che caratterizzano la figura del dirigente, nel rispetto del principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e le funzioni di gestione spettanti alla dirigenza, nonché della giurisprudenza costituzionale in materia ed al fine di assicurare una migliore funzionalità ed operatività delle Aziende ed Enti del SSN, sono stabilite specifiche fattispecie di responsabilità disciplinare per i dirigenti, nonché il relativo sistema sanzionatorio con la garanzia di adeguate tutele al dirigente medesimo, nel rispetto di quanto stabilito dal D. Lgs. 150/2009 e successive modificazioni e integrazioni.

1. Costituisce principio generale la distinzione tra le procedure ed i criteri di valutazione dei risultati e quelli relativi alla responsabilità disciplinare, anche per quanto riguarda gli esiti delle stesse. La responsabilità disciplinare attiene alla violazione degli obblighi di comportamento, secondo i principi e le modalità di cui al vigente CCNL e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale, disciplinata dall'art. 15/ter del D. Lgs. n. 502 del 1992, che invece riguarda il raggiungimento dei risultati in relazione agli obiettivi assegnati, nonché la capacità professionale, le prestazioni e le competenze organizzative dei dirigenti. Quest'ultima viene accertata secondo le procedure e mediante gli organismi previsti nell'ambito del sistema di valutazione di cui agli artt. 25 e segg. del CCNL del 3 novembre 2005.

3. Restano ferme le altre fattispecie di responsabilità (civile, amministrativa, penale e contabile) di cui all'art. 55 del D. Lgs. n. 165 del 2001, che hanno distinta e specifica valenza rispetto alla responsabilità disciplinare.

4. Per la responsabilità disciplinare, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni, individuate dal CCNL e dalla Legge, sono applicate secondo i principi e i criteri definiti dal CCNL medesimo, nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 55 e seguenti del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i. con particolare riferimento alla regolamentazione del procedimento disciplinare. L'irrogazione della sanzione deve basarsi su elementi certi ed obiettivi, deve essere tempestivamente comunicata al dirigente e, al fine di garantire la certezza delle situazioni giuridiche, non può essere applicata una sanzione diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo.

Art. 2 Obblighi del dirigente

1. Il dirigente conforma la sua condotta ai principi di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile e contribuisce alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità.

2. Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti, operando costantemente nel pieno rispetto del Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, approvato con DPR 16.04.2013 n. 62, del Codice di comportamento e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione dell'Agenzia vigenti nel tempo, dei quali si impegna a osservare tutte le disposizioni.

3. Il dirigente, tenuto conto della necessità di garantire la migliore qualità del servizio, deve, in particolare:

- a) assicurare il rispetto della legge, con riguardo anche alle norme regolatrici del rapporto di lavoro, nonché delle disposizioni contrattuali, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'Agenzia e perseguire direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti;
- b) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d' ufficio;
- c) nello svolgimento della propria attività, mantenere una condotta uniformata a principi di correttezza e di collaborazione nelle relazioni interpersonale, all'interno dell'Agenzia con gli altri dirigenti e con gli addetti alla struttura, astenendosi, in particolare nel rapporto con gli utenti, da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possono nuocere all'immagine dell'Agenzia;
- d) nell'ambito della propria attività, mantenere un comportamento conforme al proprio ruolo, organizzando ed assicurando la presenza in servizio correlata alle esigenze della propria struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, nel rispetto della normativa contrattuale e legislativa vigente;
- e) astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, dei parenti e degli affini fino al quarto grado e dei conviventi;
- f) sovrintendere, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto espletamento dell'attività del personale, anche di livello dirigenziale, assegnato alla struttura cui è preposto, nonché al rispetto delle norme del codice di comportamento e disciplinare, ivi compresa l'attivazione dell'azione disciplinare, secondo le disposizioni vigenti;
- g) informare l'Agenzia di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale, quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Agenzia;
- h) astenersi dal chiedere o accettare omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e salvo quelli d'uso, purché di modico valore;
- i) garantire, per quanto nei suoi poteri e nei suoi obblighi, il massimo rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente nell'arco delle 24 ore, nell'ambito delle funzioni assegnate al dirigente, nel rispetto della normativa contrattuale vigente;
- j) assicurare la massima diligenza nella compilazione e tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;
- k) rispettare le norme di legge, contrattuali ed aziendali in materia di espletamento dell'attività libero professionale;
- l) rispettare le leggi vigenti in materia di attestazione di malattia e di certificazione per l'assenza per malattia;
- m) assolvere diligentemente e prontamente agli obblighi a lui ascrivibili in merito alla certificazione delle assenze per malattia.

4. Il dirigente è tenuto comunque ad assicurare il rispetto delle norme vigenti in materia di segreto d'ufficio, riservatezza e protezione dei dati personali, trasparenza ed accesso all'attività amministrativa, informazione all'utenza, autocertificazione, protezione degli infortuni e sicurezza sul lavoro, nonché di divieto di fumo.

5. In materia di incompatibilità, resta fermo quanto previsto dall'art. 53 del D. Lgs. n. 165 del 2001, anche con riferimento all'art. 1, comma 60 e segg. della legge 662 del 1996.

Art. 3 Sanzioni e procedure disciplinari

1. Le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi disciplinati nell'art. 2 del presente regolamento, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:

- a) censura scritta;
- b) sanzione pecuniaria;

- c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, secondo le previsioni dell'art. 4 (codice disciplinare);
- d) licenziamento con preavviso;
- e) licenziamento senza preavviso.

2. Il procedimento disciplinare viene svolto dall'Ufficio Procedimenti Disciplinari (di seguito UPD) ai sensi dell'art. 55 bis comma 4 del D.Lgs. N. 165/2001 e s.m.i.

3. Nel caso in cui il dirigente, appartenente alla stessa o a una diversa amministrazione pubblica dell'incolpato, che essendo a conoscenza per ragioni d'ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'Ufficio disciplinare precedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, il soggetto competente alla contestazione dell'addebito ed all'istruttoria è l'Ufficio Procedimenti Disciplinari, mentre le determinazioni conclusive del procedimento disciplinare sono adottate dal Direttore Generale o chi da lui delegato.

4. Nel caso in cui il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare siano dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa la segnalazione di cui al successivo comma 8, o a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, il soggetto competente alla contestazione dell'addebito ed all'istruttoria è l'Ufficio Procedimenti Disciplinari, mentre le determinazioni conclusive del procedimento disciplinare sono adottate dal Direttore Generale o chi da lui delegato. Tale condotta è valutata anche ai fini della responsabilità dirigenziale.

5. Nell'ambito del procedimento disciplinare previsto dall'art. 55/bis del D.Lgs. n. 165/2001 la contestazione dell'addebito deve essere specifica e tempestiva, nel rispetto dei termini temporali previsti dalle disposizioni vigenti, nonché contenere l'esposizione chiara e puntuale dei fatti in concreto verificatisi, al fine di rendere edotto il dirigente degli elementi a lui addebitati e consentire allo stesso di esercitare il diritto di difesa.

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

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

8. Sotto il profilo procedurale, il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dirigente segnala immediatamente, e comunque entro dieci giorni, all'UPD i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza. L'UPD, 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 dirigente può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato. In caso di grave e 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'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001, il dirigente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento. L'UPD 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 dirigente, sono comunicati dall'UPD, per via telematica, all'Ispettorato della Funzione Pubblica entro venti giorni dalla loro adozione. Al fine di tutelare la riservatezza del dirigente il nominativo dello stesso è sostituito da un codice identificativo.

9. La comunicazione di contestazione dell'addebito al dirigente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dirigente

disponga di idonea casella di posta, ovvero con 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'Agenzia e i propri dirigenti tramite posta elettronica o altri strumenti informatici di comunicazione, ai sensi dell'art. 47, comma 3, secondo periodo, del D.Lgs. 7 marzo 2005 n. 82, ovvero anche al numero di fax o altro indirizzo di posta elettronica, previamente comunicati dal dirigente o dal suo procuratore.

10. Nel corso dell'istruttoria, l'UPD 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.

11. In caso di trasferimento del dirigente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso o la sanzione è applicata presso quest'ultima. In caso di trasferimento del dirigente in pendenza di procedimento disciplinare, l'UPD che abbia in carico gli atti provvede alla loro tempestiva trasmissione al competente UPD dell'amministrazione presso cui il dirigente è trasferito. In tali casi il procedimento disciplinare è interrotto e dalla data di ricezione degli atti da parte dell'UPD dell'amministrazione presso cui il dirigente è trasferito decorrono i nuovi termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento. Nel caso in cui l'amministrazione di provenienza venga a conoscenza dell'illecito disciplinare successivamente al trasferimento del dirigente, la stessa Amministrazione provvede a segnalare immediatamente e comunque entro venti giorni i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare all'UPD dell'amministrazione presso cui il dirigente è stato trasferito e dalla data di ricezione della predetta segnalazione decorrono i termini per la contestazione dell'addebito e per la conclusione del procedimento. Gli esiti del procedimento disciplinare vengono in ogni caso comunicati anche all'amministrazione di provenienza del dirigente.

12. 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.

13. La violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare indicati nel presente articolo, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dell'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'art. 55 quater commi 3 bis e 3 ter del D.Lgs. n. 165/2001 sono da considerarsi perentori il termine per la contestazione dell'addebito e il termine per la conclusione del procedimento.

Art. 4 Codice disciplinare

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

- l'intenzionalità del comportamento;
- il grado di negligenza dimostrata, tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento;
- la rilevanza dell'infrazione e dell'inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
- le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'Agenzia;
- entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;
- l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso nella violazione di più persone.

2. La recidiva nelle mancanze previste ai successivi commi 4, 5, 6, 7 e 8 già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle individuate nell'ambito del presente articolo. Il termine dei due anni agli effetti della recidiva decorre dal momento dell'applicazione della sanzione, da intendersi come formale irrogazione della stessa e relativa comunicazione al dirigente.

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

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

a) inosservanza della normativa contrattuale e legislativa vigente, nonché delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55 quater comma 1 lettera a) del D.Lgs. 165/2001;

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'Agenzia 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, compresi, 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'Agenzia 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'Agenzia.

L'importo delle multe sarà introitato nel bilancio dell'Agenzia ed è destinato alle attività relative al rischio clinico.

5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di 15 giorni, si applica nei confronti del dirigente appartenente alla stessa o a una diversa amministrazione pubblica dell'incolpato che, essendo a conoscenza per ragioni d'ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuti, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'Ufficio disciplinare precedente ovvero renda dichiarazioni false o reticenti.

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 mesi, (salva la maggiore sanzione del licenziamento nei casi in cui il mancato esercizio dell'azione disciplinare sia doloso o gravemente colposo, o riguardi la falsa attestazione della presenza in servizio accertata in flagranza), si applica nei confronti del dirigente per il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare dovute all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare inclusa la segnalazione all'Ufficio Procedimenti Disciplinari, ovvero a valutazione manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare. Tale condotta è valutata anche ai fini della responsabilità dirigenziale di cui all'art. 21 del DLgs 165/2001.

La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 mesi si applica altresì nei confronti del dirigente in caso di inosservanza delle disposizioni di cui all'art.

55 septies comma 6 del D. Lgs. 165/2001 (controlli sulle assenze) finalizzate in particolare a prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche.

7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi, si applica comunque, qualora non ricorrano i presupposti per l'applicazione di una più grave sanzione disciplinare, nei confronti del dirigente che, non avendo rispettato gli obblighi concernenti la propria prestazione lavorativa, abbia determinato la condanna dell'Agenzia al risarcimento del danno.

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

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nei commi 4, 5, 6 e 7 oppure quando le mancanze previste dai medesimi commi si caratterizzano per una particolare gravità;
- b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico oppure nei confronti dell'Agenzia o dei componenti della direzione dell'Agenzia, degli altri dirigenti o dei dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- c) manifestazioni offensive nei confronti dell'Agenzia o dei componenti della direzione dell'Agenzia, 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 nel precedente comma 6 (art. 55 sexies, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001);
- e) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, del disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dirigente, agli eventuali danni causati all'Agenzia o ai terzi;
- f) occultamento da parte del dirigente di fatti e circostanze relative 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 dell'attività libero professionale;
- h) comportamenti omissivi o mancato rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente, nell'arco delle 24 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 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 comma 7;
- l) atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;
- m) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.

9. Nei casi di sospensione di cui al presente articolo, l'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.

10. In relazione alla specificità della funzione medica, 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 10.02.2004. Tale clausola non si applica qualora la sospensione dal servizio sia stata determinata da quanto previsto all'art. 4 (codice disciplinare) commi 5, 6 e 7 del presente regolamento.

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

- a) 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'Agenzia;
- b) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;
- c) gravi e reiterate violazioni dei Codici di Comportamento;
- d) commissione dolosa o gravemente colposa del mancato esercizio dell'azione disciplinare di cui al comma 6;
- e) 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) 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'Agenzia, 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. 150/2009;
- g) reiterata inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia;
- h) recidiva plurima, in una delle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 e 8, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio o, comunque, quando le mancanze di cui ai commi precedenti si caratterizzino per una particolare gravità;
- i) 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'Agenzia;

12. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica 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, ai sensi del successivo art. 4 bis; la sentenza definitiva di condanna o di applicazione della pena per il delitto di cui al comma 1 dell'art. 4 bis (*false attestazioni o certificazioni*) 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;
- b) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;
- c) 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;
- d) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro;
- e) gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, in relazione ai quali l'Agenzia non abbia disposto la sospensione del procedimento disciplinare in attesa dell'esito del procedimento penale;
- f) condanna, anche non passata in giudicato, per i seguenti reati:
 - 1) associazione di tipo mafioso (articolo 416 bis del codice penale)
 - 2) associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope di cui all'articolo 74 del testo unico approvato con DPR 9.10.1990 n. 309, o delitto di cui all'art. 73 del citato testo unico, concernente la produzione o il traffico di dette sostanze;
 - 3) fabbricazione, importazione, esportazione, vendita o cessione, nonché, nei casi in cui sia inflitta la pena della reclusione non inferiore ad un anno, porto, trasporto e detenzione di armi, munizioni o materie esplodenti, o favoreggiamento personale o reale commesso in relazione a taluno dei predetti reati;

4) reati 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 un atto d'ufficio), 319 (corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio), 319-ter (corruzione in atti giudiziari), 319-quater (induzione), 320 (corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio) del codice penale;

5) reati commessi con abuso di poteri o con violazione dei doveri inerenti ad una pubblica funzione o a un pubblico servizio diversi da quelli indicati nel punto 4);

6) reati non colposi che abbiano comportato una pena non inferiore a due anni di reclusione;

7) applicazione da parte dell'A.G., con provvedimento definitivo, di una misura di prevenzione, per sospetta appartenenza a una delle associazioni di cui all'articolo 1 della legge 31.05.1965 n.575, come sostituito dall'articolo 13 della legge 13 settembre 1982, n. 646.

g) gravi reati commessi in servizio;

h) 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;

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

l) 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.

13. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 e dai commi 11 e 12 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti di cui all'art. 2 (Obblighi del dirigente) del presente regolamento, nonché quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

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

15. In sede di prima applicazione, il codice disciplinare è reso pubblico nelle forme di cui al comma 14. Resta fermo che le sanzioni previste dal D. Lgs. n. 150/2009 si applicano dall'entrata in vigore del decreto stesso.

Art. 5

Ipotesi particolari di responsabilità disciplinare

1. Con riferimento all'art. 4 comma 12 lettera a), 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. Nei casi di cui all'art. 4 comma 12 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 UPD dell'Agenzia 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. Con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare di cui al comma 2 si procede anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente dinanzi all'UPD dell'Agenzia. 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, purchè non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e non sia superato il termine per la conclusione del procedimento di cui all'art. 55-bis, comma 4 del D.Lgs. n. 165/2001 (120 giorni).

4. Nei casi di cui al comma 2, 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 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.

5. Nei casi di cui al comma 2, 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.

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

1. L'Agenzia, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente, può disporre la sospensione dal lavoro dello stesso dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento. Tale periodo potrà essere prorogato a sessanta giorni nei casi di particolare gravità e complessità.

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

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

Art. 7

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale o da provvedimenti giudiziari inibitori che impediscono la prestazione lavorativa, è obbligatoriamente sospeso dal servizio, con sospensione dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'Agenzia non proceda direttamente ai sensi dell'art.4, commi 11 e 12 (codice disciplinare) del presente regolamento.

2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione e con sospensione dell'incarico, anche qualora il procedimento disciplinare venga sospeso in attesa dell'esito del procedimento penale (che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata).

3. Resta fermo altresì l'obbligo di sospensione del dirigente qualora egli sia sottoposto a procedimento penale per uno dei reati indicati nell'art. 4 comma 12 lettera g) del presente regolamento, e qualora sia stato condannato, anche non definitivamente e anche se gli è stata concessa la sospensione condizionale della pena per uno dei reati previsti dagli artt. 314, 317, 318, 319, 319 ter e 320 del codice penale.

4. Ove l'Agenzia intenda procedere all'applicazione della sanzione di cui all'art. 4, comma 12, (codice disciplinare) del presente regolamento, la sospensione del dirigente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di un procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 4, comma 12 (codice disciplinare) del presente regolamento, l'Agenzia ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso, fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell' art. 55 ter del D. Lgs. 165/2001, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso la possibilità di ripresa del procedimento disciplinare per cessazione di motivi che ne avevano determinato la sospensione, ai fini dell'applicabilità dell'art. 4 (codice disciplinare) del presente regolamento.

5. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti una indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, la retribuzione individuale di anzianità o il maturato economico annuo, ove spettante, e gli eventuali assegni familiari, qualora ne abbiano titolo.

6. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 8, (Rapporto tra il procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente regolamento, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

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

Art. 8 **Trasferimento d'ufficio**

1. L'Agenzia può disporre il trasferimento di ufficio del dirigente nel caso in cui questi risulti rinviato a giudizio per uno dei seguenti reati:
 - a. Peculato (art. 314 1[^] comma c.p.)
 - b. Concussione (art. 317 c.p.)
 - c. Corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.)
 - d. Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.)
 - e. Corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.)
 - f. Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.)
 - g. Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
2. Il trasferimento è disposto presso un altro servizio o altra sede dell'Agenzia per motivi di opportunità, qualora la permanenza del servizio/sede di appartenenza del dirigente possa screditare l'immagine dell'Agenzia.
3. Per esigenze di carattere organizzativo, è possibile disporre, contestualmente al trasferimento, l'attribuzione di un incarico differente ma equivalente rispetto a quello svolto in precedenza.
4. In caso di proscioglimento o di assunzione anche non definitiva ovvero nel caso in cui trascorsi cinque anni dal trasferimento non sia ancora intervenuta una sentenza di condanna definitiva il dirigente, compatibilmente con le esigenze dell'Agenzia, può essere riassegnato al servizio originario.

Art. 9 **Titolare del potere di sospensione cautelare**

1. Il titolare del potere di sospensione cautelare di cui agli artt. 5 e 6 e del potere di trasferimento d'ufficio di cui all'art. 7 è il Direttore Generale su proposta dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari.

Art. 10 **Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale**

1. Il procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale.
2. Per le infrazioni per le quali è applicabile una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 giorni, l'U.P.D., nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dirigente e, quando all'esito dell'istruttoria, non disponga di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale. Fatto salvo quanto previsto al comma 4, il procedimento disciplinare sospeso può essere riattivato qualora l'Agenzia 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 dirigente.
3. 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'UPD, 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 confermare l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.

4. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'UPD 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.

5. Nei casi di cui ai commi 2, 3 e 4 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'Agenzia ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura. Il procedimento si svolge secondo quanto previsto nell'art. 55 bis del DLgs. 165/2001 con integrale nuova decorrenza dei termini ivi previsti per la conclusione dello stesso. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'UPD, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'art. 653, commi 1 ed 1 bis, del codice di procedura penale.

6. Se il procedimento disciplinare non sospeso si conclude con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 4, comma 12 (codice disciplinare) del presente regolamento e, successivamente, il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che "l'imputato non l'ha commesso", ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi dell'art. 55-ter, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001, il dirigente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'ente, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra sede, nonché all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dirigente consegua a sentenza pronunciata a seguito di un processo di revisione.

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

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

Art. 11

La determinazione concordata della sanzione

1. L'autorità disciplinare competente ed il dirigente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.

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

3. L'autorità disciplinare competente o il dirigente può proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 2, del D. Lgs.n.165/2001 e dell'art. 3, commi 7 e 9, del presente regolamento. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55-bis del D. Lgs.n.165/2001. La proposta dell'autorità disciplinare o del dirigente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art.55-bis, comma 5, del D. Lgs.n.165/2001 e dell'art.3, comma 10, del presente regolamento.

4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al par. 3 comporta la decadenza delle parti della facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art.55-bis, comma 5, del D. Lgs.n. 165/2001 e dell'art. 3, comma 10, del presente regolamento. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del D. Lgs.n. 165/2001 e di cui all'art. 3, commi 7 e 9, del presente regolamento. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il dirigente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dirigente e la sanzione concordata dalle parti che non è soggetta ad impugnazione, che può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.

8. In caso di esito negativo, questo verrà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55-bis del D. Lgs.n.165/2001 ed all'art.3, commi 7 e 9 del presente regolamento.

9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

Art. 12

Norme finali in tema di responsabilità disciplinare

1. Al fine di monitorare e verificare l'applicazione delle norme contrattuali definite dal vigente CCNL, si prende atto che l'Agenzia è tenuta ad inviare a cadenza annuali, a ciascuna Regione un rapporto informativo sui procedimenti disciplinari effettuati anche con riferimento ai risultati degli stessi sia in termini di sanzioni erogate che di archiviazione effettuate.

Art. 13

La reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato

1. Il giudice, con la sentenza con la quale annulla o dichiara nullo il licenziamento, condanna l'Amministrazione alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, e comunque in misura non superiore alle 24 mensilità, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative. Il datore di lavoro è condannato altresì per il medesimo periodo al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

2. Nel caso di annullamento della sanzione disciplinare per difetto di proporzionalità, il giudice può rideterminare la sanzione, in applicazione delle disposizioni normative e contrattuali

vigenti, tenendo conto della gravità del comportamento e dello specifico interesse pubblico violato.

Art. 14
Norma di chiusura

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, e s.m.i..



Allegato 1 al Regolamento

**QUADRO SCHEMATICO DELLE FASI DEL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE
SANZIONI DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI**

Descrizione procedura	Termini procedura	Soggetto competente
Trasmissione degli atti all'UPD	immediatamente e comunque entro 10 giorni da quando ha notizia dei fatti	Direttore dell'Agenzia/ di Struttura Complessa/Dipartimento/ nei confronti dei dirigenti di diretta afferenza.
Contestazione addebiti e convocazione per il contraddittorio	con immediatezza e comunque entro 30 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 contestazione dell'addebito.	Ufficio per i Procedimenti Disciplinari
Esecuzione della sanzione pecuniaria	Non previsti	Servizio Risorse Umane
Esecuzione della sanzione sospensiva	Possibilità, in relazione a documentate esigenze organizzative e funzionali dirette a garantire la continuità assistenziale, di differire la data di esecuzione della sanzione fino a un massimo di 30gg. rispetto alla conclusione del procedimento.	Direttore dell'Agenzia/ di Struttura Complessa/Dipartimento/ nei confronti dei dirigenti di diretta afferenza.

Per le infrazioni ex art. 55 bis c. 7 (mancata collaborazione con l'autorità disciplinare competente) ed ex art. 55 sexies c. 3 (mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare) Dlgs 150/2009:

Contestazione dell'addebito e fase istruttoria	30 giorni dalla ricezione degli atti trasmessi come sopra o dalla data in cui l'UPD ha altrimenti acquisito la notizia dell'infrazione	Ufficio per i Procedimenti Disciplinari
Adozione determinazioni conclusive	120 dalla data della prima acquisizione della notizia	Direttore Generale o chi da lui delegato

	dell'infrazione anche se avvenuta da parte del Responsabile della struttura ove il dipendente lavora.	
--	---	--

Procedura conciliativa

Proposta di attivazione della procedura conciliativa	5gg. successivi all'audizione per il contraddittorio	Soggetto competente del potere disciplinare
Convocazione del dipendente, in caso di accettazione della procedura conciliativa da parte del dipendente stesso, e formalizzazione degli esiti della procedura in apposito verbale.	3 gg. successivi dall'accettazione della procedura da parte del dipendente, che deve avvenire entro 5gg. dal ricevimento della proposta	Soggetto competente del potere disciplinare
Conclusione della procedura conciliativa	30 gg. dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione	Soggetto competente del potere disciplinante



QUADRO SCHEMATICO DEL SISTEMA SANZIONATORIO

Tipologia di sanzioni:

Censura scritta
Sanzione pecuniaria
Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione
Licenziamento con preavviso
Licenziamento senza preavviso

Applicazione delle sanzioni:

La sanzione dal minimo della censura scritta fino alla sanzione pecuniaria da € 200 a € 500 si applica nei casi di:

- inosservanza delle normative e delle direttive dell'Agenzia
- condotta non corretta verso superiori, colleghi, utenti
- alterchi con superiori, colleghi, utenti
- comportamento negligente nella tenuta e nel controllo di cartelle cliniche, referti
- violazione obbligo di comunicare all'Agenzia il proprio rinvio a giudizio
- richiesta/accettazione di compensi, regali, utilità connesse alle proprie funzioni
- inosservanza obblighi in materia di prevenzione infortuni, sicurezza sul lavoro, divieto di fumo
- violazione segreto di ufficio

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

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

La sanzione della sospensione dal servizio senza retribuzione fino ad un massimo di 3 mesi si applica in caso di:

- omissione o ritardo comportante decadenza nell'esercizio dell'adozione disciplinare
- inosservanza delle disposizioni in materia di controlli sulle assenze

La sanzione della sospensione dal servizio senza retribuzione da 3 gg a 6 mesi si applica nei casi di:

- recidiva delle inosservanze di cui sopra o particolare gravità delle inosservanze stesse
- minacce, ingiurie gravi, calunnie, diffamazioni, manifestazioni offensive, comportamenti aggressivi, ostili e denigratori verso superiori, colleghi, utenti
- tolleranza ed irregolarità di servizio, indisciplina, da parte dei propri sottoposti
- assenza ingiustificata dal servizio, arbitrario abbandono del servizio
- occultamento di fatti relativi ad uso illecito di beni aziendali
- mancato rispetto delle norme in materia di A.L.P.I.

- comportamenti omissivi o mancato rispetto di compiti di vigilanza, assistenza al paziente
- comportamenti omissivi e negligenti in genere, e in particolare nella tenuta di cartelle cliniche e referti, da cui derivi danno all'Agenzia e a terzi
- molestie, anche di carattere sessuale

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

- assenza ingiustificata per oltre 3 gg. in un biennio o oltre 10gg. negli ultimi 7 anni o mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro i termini fissati
- ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'Agenzia per motivare le esigenze di servizio
- gravi e reiterate violazione dei Codici di Comportamento;
- commissione dolosa o gravemente colposa del mancato esercizio dell'azione disciplinare
- reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa,
- insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio
- recidiva, nel biennio, di inosservanza che ha comportato 6 mesi di sospensione
- mancato rispetto delle norme in materia di A.L.P.I. che ha causato grave conflitto di interessi/concorrenza sleale verso l'Agenzia.

La sanzione del licenziamento senza preavviso 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 progressione 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
- gravi fatti illeciti di rilevanza penale
- condanna, anche non passata in giudicato, per i seguenti delitti:
 - a) delitto previsto dall'art. 416-bis del codice penale;
 - b) 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, produzione o traffico di dette sostanze;
 - c) 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 favoreggiamento personale o reale commesso in relazione a taluno dei predetti reati;
 - d) peculato, peculato mediante profitto dell'errore altrui, malversazione a danno dello Stato, concussione, corruzione per un atto d'ufficio, corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio, corruzione in atti giudiziari, corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio, induzione;
 - e) delitti comportanti pena di reclusione complessivamente superiore a sei mesi commessi con abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti ad una pubblica funzione o a un pubblico servizio diversi da quelli incaricati nella lettera d);
 - f) delitti non colposi comportanti pena non inferiore a due anni di reclusione;
 - g) casi in cui il tribunale ha applicato, con provvedimento definitivo, una misura di prevenzione, in relazione all'articolo 1 della legge 31 maggio 1965, n.575n, come istituito dall'articolo 13 della legge 13 settembre 1982, n. 646;
 - h) gravi delitti commessi in servizio
 - recidiva plurima di sistematici comportamenti aggressivi, ostili, denigratori con carattere di violenza morale o persecuzione nei confronti di dirigenti e dipendenti
 - recidiva di molestie anche sessuali
 - qualsiasi altro atto di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

Il Direttore Generale, su proposta dell'UPD, può sospendere il dirigente fino a un massimo di 30 gg., prorogabile a 60 in casi di particolare gravità/complessità, per ulteriori accertamenti con mantenimento dello stipendio; la sospensione è assorbita dall'eventuale sanzione sospensiva.

Sospensione cautelare senza retribuzione in caso di procedimento penale

E' obbligatoria in caso di misure restrittive della libertà personale, salvo non si applichi il licenziamento, e in particolari casi previsti dal c.p.. Essa comporta la privazione della retribuzione e la sospensione dall'incarico; dura tutta la durata dello stato di restrizione.

E' discrezionale negli altri casi, con la privazione della retribuzione e sospensione dell'incarico.

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 i 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 di adegua ad essa.

Se il procedimento disciplinare non sospeso si conclude con il licenziamento e quello penale con la sentenza di assoluzione, ove il medesimo procedimento si riapra e si concluda con l'archiviazione il dirigente ha diritto alla riammissione in servizio dalla data della sentenza.

Sanzione concordata

Salvo che per la sanzione del licenziamento, il titolare dell'azione disciplinare può concordare con il dirigente, con le procedure descritte nell'art. 11 del regolamento, la sanzione da applicare, che deve comunque essere della stessa specie di quella prevista dal regolamento per l'infrazione di che trattasi: in tal caso la sanzione non può essere impugnata.