

REGOLAMENTO DISCIPLINARE DEL PERSONALE DIPENDENTE AFFERENTE ALLA DIRIGENZA AREA MEDICA ED AREA SPTA DELL'AZIENDA OSPEDALIERA SAN GERARDO DI MONZA



Rivisto in applicazione della Legge del 04 marzo 2009 n. 15; del D.L.gs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.L.gs. 27 ottobre 2009 n. 150 e dei CC.CC.NN.LL. del 6.5.2010 Area Dirigenza Medica ed Area Dirigenza SPTA.

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Verificato	Approvato
0	30/12/2011	Prima stesura	Santoro	Martinez	Greppi

	DOCUMENTO PRESCRITTIVO	Rev. 0	Pag. 2/30
	Regolamento disciplinare del personale dipendente afferente alla Dirigenza	GDP-DA-006	

INDICE

Capo I - Premessa e Quadro Normativo

- Art. 1 Oggetto del regolamento
- Art. 2 Area di applicazione
- Art. 3 Quadro normativo di riferimento
- Art. 4 Responsabilità ed obblighi del dirigente

Capo II - Sanzioni

- Art. 5 Sanzioni disciplinari
- Art. 6 Criteri generali per l'applicazione delle sanzioni
- Art. 7 Censura scritta e multa da € 200,00 ad € 500,00
- Art. 8 Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione
- Art. 9 Differimento o trasformazione della sospensione
- Art.10 Licenziamento con preavviso
- Art. 11 Licenziamento senza preavviso
- Art. 12 Rinvio sanzioni

Capo III - Titolari azione disciplinare e procedimento

- Art. 13 Titolarità dell'azione disciplinare
- Art. 14 Ufficio per i procedimenti disciplinari
- Art. 15 Accertamento delle assenze per malattia
- Art. 16 Procedimento disciplinare per le infrazioni di minore gravità
- Art. 17 Procedimento disciplinare per le infrazioni di maggiore gravità
- Art. 18 Conciliazione. Impugnazione. Azione disciplinare in caso di trasferimento o dimissione

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Verificato	Approvato
0	30/12/2011	Prima stesura	Santoro	Martinez	Greppi

	DOCUMENTO PRESCRITTIVO	Rev. 0	Pag. 3/30
	Regolamento disciplinare del personale dipendente afferente alla Dirigenza	GDP-DA-006	

Capo IV - Sospensioni e rapporto con il procedimento penale

- Art. 20 Sospensione cautelare in caso di procedimento disciplinare
- Art. 21 Sospensione cautelare in caso di procedimento penale
- Art. 22 Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale
- Art. 23 La determinazione concordata della sanzione
- Art. 24 La reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato
- Art. 25 Indennità sostitutiva della reintegrazione

Capo V - Disposizioni transitorie e finali

- Art. 26 Pubblicità
- Art. 27 Monitoraggio sull'applicazione delle norme disciplinari
- Art. 28 Entrata in vigore
- Art. 29 Sistemi di videosorveglianza
- Art. 30 Rinvio

Capo VI - Schemi riassuntivi delle responsabilità disciplinari

Schema riassuntivo generale

Schemi riassuntivi specifici

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Verificato	Approvato
0	30/12/2011	Prima stesura	Santoro	Martinez	Greppi

	DOCUMENTO PRESCRITTIVO	Rev. 0	Pag. 4/30
	Regolamento disciplinare del personale dipendente afferente alla Dirigenza	GDP-DA-006	

Capo I - Premessa e Quadro Normativo

Art. 1 - Oggetto del Regolamento

1. Il presente regolamento ha per oggetto gli obblighi e le responsabilità, le sanzioni disciplinari e le relative procedure, la composizione ed il funzionamento dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari, le sanzioni conservative ed espulsive del personale dirigente area medica ed area s.p.t.a., in servizio presso l'Azienda Ospedaliera San Gerardo e/o in comando presso la Fondazione Monza e Brianza per il Bambino e la sua Mamma (MBBM), in ottemperanza alle disposizioni previste dalla vigente normativa e contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro ivi applicati.
2. Il regolamento intende garantire principi di trasparenza nella conduzione dei procedimenti disciplinari ottemperando alle disposizioni legislative e contrattuali richiamate al successivo art. 3.

Art. 2 - Area di applicazione

1. Il presente regolamento si applica a tutto il personale della Dirigenza del SSN in servizio presso l'Azienda, sia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, sia a tempo determinato.

Art. 3 - Quadro normativo di riferimento

1. La materia disciplinare è regolamentata dalla seguente normativa:

- artt. 2104, 2105, 2106 del codice civile;
- artt. 53, 54, 55, 55 *bis*, 55 *ter*, 55 *quater*, 55 *quinquies*, 55 *sexies*, 55 *septies* del D. Lgs 30 marzo 2001 n. 165, così come modificato dal D.L.gs. del 27 ottobre 2009 n. 150;
- dall' art. 5 all'art. 15 del CCNL 6.5.2010 Area Dirigenza medica e CCNL 6.5.2010 Area Dirigenza SPTA;
- Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni (DM 28 Novembre 2000);
- Codice Etico dell'Azienda Ospedaliera San Gerardo (approvato con deliberazione del Direttore Generale n. 368 del 28.6.2007)

2. Resta ferma la disciplina attualmente vigente in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile per i dirigenti delle amministrazioni pubbliche.

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Verificato	Approvato
0	30/12/2011	Prima stesura	Santoro	Martinez	Greppi

	DOCUMENTO PRESCRITTIVO	Rev. 0	Pag. 5/30
	Regolamento disciplinare del personale dipendente afferente alla Dirigenza	GDP-DA-006	

Art. 4 - Responsabilità ed obblighi del dirigente

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 dell'Azienda, sono stabilite specifiche fattispecie di responsabilità disciplinare per i dirigenti, nonché il relativo sistema sanzionatorio, con la garanzia di adeguate tutele per il dirigente medesimo.
2. Costituisce principio generale la distinzione tra le procedure ed i criteri di valutazione dei risultati del dirigente e quelli relativi alla responsabilità disciplinare, anche per quanto riguarda gli esiti delle stesse.
3. La responsabilità disciplinare attiene alla violazione degli obblighi di comportamento, secondo i principi e le modalità di cui al presente regolamento e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale, disciplinata dall'art. 15 ter del D.L.gs. n. 502/1992, 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 03.11.2005.
4. Restano ferme le altre fattispecie di responsabilità di cui all'art. 55 del d.l.gs. n. 165 del 2001, che hanno distinta e specifica valenza rispetto alla responsabilità disciplinare.
5. 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.
6. 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, allegato ai CC.CC.NN.LL. del 03.11.2005, di cui si impegna ad osservare tutte le disposizioni, nonché del Codice Etico.
7. Il dirigente, tenuto conto della necessità di garantire la migliore qualità del servizio, deve, in particolare:
 - a. assicurare il rispetto della legge, con riguardo anche alle norme regolatrici del rapporto di lavoro, nonché delle disposizioni contrattuali, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'Azienda e perseguire direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere, dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti;
 - b. non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Verificato	Approvato
0	30/12/2011	Prima stesura	Santoro	Martinez	Greppi

	DOCUMENTO PRESCRITTIVO	Rev. 0	Pag. 6/30
	Regolamento disciplinare del personale dipendente afferente alla Dirigenza	GDP-DA-006	

- c. nello svolgimento della propria attività, mantenere una condotta uniformata a principi di correttezza e di collaborazione nelle relazioni interpersonali, all'interno dell'Azienda con gli altri dirigenti e con gli addetti alla struttura, astenendosi, in particolare nel rapporto con gli utenti, da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possono nuocere all'immagine dell'Azienda;
 - d. nell'ambito della propria attività, mantenere un comportamento conforme al proprio ruolo, organizzando ed assicurando la presenza in servizio correlata alle esigenze della propria struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, nel rispetto della normativa contrattuale e legislativa vigente;
 - e. astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o ad attività che possono coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, dei parenti e degli affini fino al quarto grado e dei conviventi;
 - f. sovrintendere, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto espletamento dell'attività del personale, anche di livello dirigenziale, assegnato alla struttura cui è preposto, nonché al rispetto delle norme del codice di comportamento e disciplinare, ivi compresa l'attivazione dell'azione disciplinare, secondo le disposizioni vigenti;
 - g. informare l'Azienda di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale, quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Azienda;
 - h. astenersi dal chiedere o accettare omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e salvo quelli d'uso, purché di modico 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.
8. 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,

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Verificato	Approvato
0	30/12/2011	Prima stesura	Santoro	Martinez	Greppi

	DOCUMENTO PRESCRITTIVO	Rev. 0	Pag. 7/30
	Regolamento disciplinare del personale dipendente afferente alla Dirigenza	GDP-DA-006	

autocertificazione, protezione degli infortuni e sicurezza sul lavoro, nonché di divieto di fumo.

9. In materia di incompatibilità resta fermo quanto previsto dall'art. 53 del D.Lgs n. 165/2001, anche con riferimento all'art. 1, comma 60 e segg. della Legge n. 662/1996.
10. Restano salve le sanzioni disciplinari comminate dai vari Ordini professionali, a fronte delle quali l'amministrazione si riserva di aprire un distinto procedimento disciplinare.

Capo II - Sanzioni

Art. 5 - Sanzioni disciplinari

1. Le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi disciplinati nel precedente art. 4, secondo la gravità dell'infrazione e 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. 8 (ipotesi 1 – 2 – 3 – 4);
 - d. licenziamento con preavviso;
 - e. licenziamento senza preavviso.
2. Non si può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dirigente, senza previa contestazione scritta dell'addebito, nel rispetto della procedura prevista dal presente regolamento.
3. La contestazione dell'addebito deve essere specifica e tempestiva, nel rispetto dei termini temporali previsti dalla legge, nonché contenere l'esposizione chiara e puntuale dei fatti in concreto verificatisi, al fine di rendere edotto il dirigente degli elementi a lui addebitati e consentire allo stesso di esercitare il diritto di difesa.
4. 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 mai riferirsi a fattispecie sanzionatorie diverse da quelle previste dalla legge o dal contratto collettivo di riferimento.
5. Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari, decorsi due anni dalla loro applicazione.
6. I provvedimenti, di cui al precedente comma 1 del presente articolo, non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali sia incorso, compresa la responsabilità dirigenziale, che verrà accertata nelle forme previste dal sistema di valutazione.

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Verificato	Approvato
0	30/12/2011	Prima stesura	Santoro	Martinez	Greppi

	DOCUMENTO PRESCRITTIVO	Rev. 0	Pag. 8/30
	Regolamento disciplinare del personale dipendente afferente alla Dirigenza	GDP-DA-006	

Art. 6 - Criteri generali per l'applicazione delle sanzioni

1. Nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità della mancanza sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:

- a.** l'intenzionalità del comportamento;
- b.** il grado di negligenza dimostrata, tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento;
- c.** la rilevanza dell'infrazione e dell'inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
- d.** le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'Azienda;
- e.** entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;
- f.** 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 nei successivi artt. 7 ed 8, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta la sanzione di maggiore gravità tra quelle individuate nel presente Regolamento.

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

Art. 7 - Censura scritta e multa da €. 200,00 ad €. 500,00

1. La sanzione disciplinare dal minimo della censura scritta fino alla multa da €. 200,00 ad €. 500,00 si applica, graduando l'entità della stessa, in relazione ai criteri di cui all'art. 6, comma 1, nei casi di:

- a.** inosservanza della normativa contrattuale e legislativa vigente, nonché delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55 quater, comma 1, lett. a) del D.L.gs. n.165/2001;
- b.** condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza verso i componenti della direzione aziendale, gli altri dirigenti, i dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Verificato	Approvato
0	30/12/2011	Prima stesura	Santoro	Martinez	Greppi

	DOCUMENTO PRESCRITTIVO	Rev. 0	Pag. 9/30
	Regolamento disciplinare del personale dipendente afferente alla Dirigenza	GDP-DA-006	

- c. alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
- d. comportamento negligente nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;
- e. violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'Azienda di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale, quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Azienda;
- f. violazione dell'obbligo di astenersi dal chiedere o accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e fatti salvi quelli d'uso, purché di modico valore;
- g. inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, nonché del divieto di fumo, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'Azienda o per gli utenti;
- h. violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della Legge 07.08.1990, n. 241, anche se non ne sia derivato danno all'Azienda.

2. L'importo delle ritenute per multa sarà introitato nel bilancio dell'Azienda e sarà destinato in particolare, per i dirigenti medici alle attività relative al rischio clinico; per i dirigenti dell'area S.P.T.A. alle attività formative.

Art. 8 - Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione

1. Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni

- La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni, si applica, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, nel caso previsto dall'art. 55 bis, comma 7 del D.L.gs. n.165/2001 ovvero, nei seguenti casi:

- a. quando il dirigente, appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell'incolpato (in un procedimento disciplinare) 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;
- b. ovvero quando, in relazione alla medesima situazione di cui alla precedente lettera a) rende dichiarazioni false o reticenti.

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Verificato	Approvato
0	30/12/2011	Prima stesura	Santoro	Martinez	Greppi

	DOCUMENTO PRESCRITTIVO	Rev. 0	Pag. 10/30
	Regolamento disciplinare del personale dipendente afferente alla Dirigenza	GDP-DA-006	

2. Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi

- La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, con la mancata attribuzione della retribuzione di risultato, per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo di durata della sospensione, si applica, in relazione alla gravità dell'infrazione, nei casi previsti dall'art. 55 sexies, comma 3 e dall'art. 55 septies, comma 6 del D.L.gs. n.165/2001, ovvero:
 - a. per mancato esercizio o per decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare, irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare;
 - b. in particolare per il dirigente responsabile di struttura, nonché per il dirigente preposto all'amministrazione generale del personale, per mancati controlli sulle assenze dei dipendenti, anche al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche.

Per quanto riguarda le ipotesi a) e b) sopra richiamate si fa riferimento inoltre alle disposizioni di cui all'art. 21, in materia di responsabilità dirigenziale ed all'art. 55 sexies, comma 3, del D.Lgs n. 165/2001.

3. Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi

- La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, si applica nel caso previsto dall'art. 55 sexies, comma 1 del D.L.gs. n. 165/2001, ovvero:
 - nell'ipotesi di condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del dirigente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'Azienda o dai codici di comportamento, ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare, in proporzione all'entità del risarcimento.

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Verificato	Approvato
0	30/12/2011	Prima stesura	Santoro	Martinez	Greppi

	DOCUMENTO PRESCRITTIVO	Rev. 0	Pag. 11/30
	Regolamento disciplinare del personale dipendente afferente alla Dirigenza	GDP-DA-006	

4. Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di sei mesi

- La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni ad un massimo di sei mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui all'art. 6, comma 1, per:
 - a.** recidiva nel biennio delle mancanze previste per le sanzioni precedenti, oppure quando le mancanze previste dalle medesime, si caratterizzano per una particolare gravità;
 - b.** minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico, oppure nei confronti dell'Azienda, o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti o dei dipendenti, ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
 - c.** manifestazioni offensive nei confronti dell'Azienda o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti, dei dipendenti o di terzi, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della Legge n.300/1970;
 - d.** tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte del personale dipendente, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55 sexies, comma 3 del D.L.gs, n.165/2001;
 - e.** salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55 quater, comma 1, lett. b) del D.L.gs. n.165/2001 (= assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiori 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), assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dirigente, agli eventuali danni causati all'Azienda, agli utenti o ai terzi;
 - f.** occultamento da parte del dirigente di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad esso affidati;
 - g.** mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale;
 - h.** comportamenti omissivi o mancato rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente, nell'arco delle ventiquattro ore, nell'ambito delle funzioni assegnate e nel rispetto della normativa contrattuale vigente;

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Verificato	Approvato
0	30/12/2011	Prima stesura	Santoro	Martinez	Greppi

	DOCUMENTO PRESCRITTIVO	Rev. 0	Pag. 12/30
	Regolamento disciplinare del personale dipendente afferente alla Dirigenza	GDP-DA-006	

- 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'Azienda o per i terzi;
- j. inosservanza degli obblighi, a lui ascrivibili, in merito alla certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia;
- k. qualsiasi comportamento negligente, dal quale sia derivato grave danno all'azienda o a terzi;
- 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.

Art. 9 - Differimento o trasformazione della sospensione

1. Nei casi di sospensione di cui al precedente articolo, l'Azienda, in relazione a documentate esigenze organizzative e funzionali dirette a garantire la continuità assistenziale, può differire, per un massimo di 30 giorni, rispetto alla conclusione del procedimento disciplinare, la data di esecuzione della sanzione.
2. In relazione alla specificità delle funzioni medica, sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa, anche con riferimento alla garanzia della continuità assistenziale, l'Azienda, con provvedimento motivato e previo consenso del dirigente, può trasformare la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, in una sanzione pecuniaria corrispondente al numero dei giorni di sospensione dell'attività lavorativa, tenendo presente la retribuzione giornaliera di cui all'art. 26 dei rispettivi CC.CC.NN.LL. del 10.02.2004. Tale clausola non si applica nelle seguenti ipotesi:

- ex art. 55 bis, comma 7 del D.L.gs. n. 165/2001, ovvero:
 - quando 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 quando, in relazione alla medesima situazione rende dichiarazioni false o reticenti.
- ex art. 55 sexies, comma 3 del D.L.gs. n. 165/2001, ovvero:
 - per mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate,

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Verificato	Approvato
0	30/12/2011	Prima stesura	Santoro	Martinez	Greppi

	DOCUMENTO PRESCRITTIVO	Rev. 0	Pag. 13/30
	Regolamento disciplinare del personale dipendente afferente alla Dirigenza	GDP-DA-006	

in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare che comporta, per i dirigenti, l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita, fino ad un massimo di tre mesi ed altresì la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione;

- ex art. 55 septies, comma 6 del D.L.gs. n. 165/2001, ovvero:
 - in particolare per il dirigente responsabile di struttura, nonché per il dirigente preposto all'amministrazione generale del personale, per mancati controlli sulle assenze dei dipendenti, anche al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche.

3. La relativa trattenuta sulla retribuzione per i dirigenti medici è introitata dal bilancio dell'Azienda; per i dirigenti dell'area S.P.T.A. è destinata alle attività formative.

Art. 10 - Licenziamento con preavviso

1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dalla vigente normativa e dai CC.CC.NN.LL. in vigore, la sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:
 - a. le ipotesi considerate dall'art. 55 quater, comma 1, lett. b) e c) del D.L.gs n.165/2001, ovvero:
 - 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;
 - ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'Azienda per motivate esigenze di servizio;
 - b. le ipotesi considerate dall'art. 55 septies, comma 4, del D.L.gs n.165/2001, ovvero:
 - reiterata inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica concernente le assenze dei lavoratori per malattia;

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Verificato	Approvato
0	30/12/2011	Prima stesura	Santoro	Martinez	Greppi

	DOCUMENTO PRESCRITTIVO	Rev. 0	Pag. 14/30
	Regolamento disciplinare del personale dipendente afferente alla Dirigenza	GDP-DA-006	

- c.** recidiva plurima in una delle mancanze previste per le sanzioni precedenti (dalla censura alla sospensione fino a sei mesi), 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 o, comunque, quando le mancanze previste per le sanzioni di cui ai precedenti articoli, si caratterizzino per una particolare gravità;
- d.** mancato rispetto delle norme di legge contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale, ove ne sia seguito grave conflitto di interessi o, una forma di concorrenza sleale nei confronti dell'Azienda.

Art. 11 - Licenziamento senza preavviso

- 1.** Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dalla vigente normativa e dai CC.CC.NN.LL. in vigore, la sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:
- a.** le ipotesi considerate dell'art. 55 quater, comma 1, lett. a, d, e) ed f) del D. L.gs. 165/2001, ovvero:
- falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;
 - falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro, ovvero di progressioni di carriera;
 - 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
 - condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici, ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro;
- b.** le ipotesi considerate dell'art. 55 quinquies, comma 3, del D. L.gs. 165/2001, ovvero:
- quando la sentenza definitiva di condanna o di applicazione della pena per il delitto di falsa attestazione o certificazione di uno stato di malattia, comporti per il dirigente medico, la sanzione disciplinare

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Verificato	Approvato
0	30/12/2011	Prima stesura	Santoro	Martinez	Greppi

	DOCUMENTO PRESCRITTIVO	Rev. 0	Pag. 15/30
	Regolamento disciplinare del personale dipendente afferente alla Dirigenza	GDP-DA-006	

della radiazione dall'albo ed altresì, quando lo stesso, in relazione all'assenza dal servizio di un dipendente, rilasci certificazioni che attestino dati clinici non direttamente constatati, né oggettivamente documentati;

c. gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 21 (Sospensione cautelare in corso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 22 (Rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare);

d. condanna, anche non passata in giudicato, per:

- i delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a) e b) limitatamente all'art. 316 del Codice Penale, lett. c), d) ed e) e nell'art. 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c), del D.L.gs. n. 267/2000;
- gravi delitti commessi in servizio;
- delitti previsti dall'art. 3 comma 1, della Legge n.97/2001;

e. 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;

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

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

ART.12 - Rinvio sanzioni

- 1.** Per tutto quanto non espressamente previsto negli articoli precedenti, occorre far riferimento, per quanto riguarda i criteri, all'art. 6 comma 1 e per quanto riguarda l'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti di cui all'art. 4, nonché quanto al tipo ed alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dalle disposizioni precedenti.

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Verificato	Approvato
0	30/12/2011	Prima stesura	Santoro	Martinez	Greppi

	DOCUMENTO PRESCRITTIVO	Rev. 0	Pag. 16/30
	Regolamento disciplinare del personale dipendente afferente alla Dirigenza	GDP-DA-006	

Capo III - Titolari azione disciplinare e procedimento

Art. 13 - Titolarità dell'azione disciplinare

1. Per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione delle seguenti sanzioni:

- a.** censura scritta;
- b.** sanzione pecuniaria;
- c.** sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni.

Il titolare dell'azione disciplinare, (ovvero il dirigente responsabile della struttura cui il dirigente interessato e' formalmente assegnato) - con riguardo al Piano di Organizzazione Aziendale (P.O.A.) - è così individuato:

DIRIGENZA MEDICA/SANITARIA

Titolare potestà disciplinare	Personale dirigenziale sanzionabile
Direttore Sanitario Aziendale	Dirigente medico di Presidio Direttori e/o Dirigenti di struttura complessa dell'Area " Supporto Clinico Sanitario"
Direttore Medico di Presidio	Direttori di Dipartimento
Direttore di Dipartimento	Direttori di struttura complessa
Direttore di struttura complessa	Dirigenti responsabili di struttura semplice Dirigenti afferenti all'U.O. di competenza

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Verificato	Approvato
0	30/12/2011	Prima stesura	Santoro	Martinez	Greppi

	DOCUMENTO PRESCRITTIVO	Rev. 0	Pag. 17/30
	Regolamento disciplinare del personale dipendente afferente alla Dirigenza	GDP-DA-006	

DIRIGENZA PROFESSIONALE TECNICA E AMMINISTRATIVA

Titolare potestà disciplinare	Personale dirigenziale sanzionabile
Direttore Amministrativo	Direttore di Dipartimento
Direttore di Dipartimento	Direttori/Responsabili di struttura complessa
Direttore di struttura complessa	Dirigenti responsabili di struttura semplice Dirigenti afferenti all'U.O. di competenza

Art. 14 - Ufficio per i Procedimenti Disciplinari

- 1. Per le infrazioni di maggiore gravità**, per le quali è prevista la sanzione della sospensione dal servizio, con privazione della retribuzione superiore a dieci giorni, il titolare dell'azione disciplinare è l'Ufficio dei Procedimenti Disciplinari (U.P.D.); ad esso competono tutte le attività preposte all'accertamento ed alla contestazione degli addebiti al dirigente, all'istruzione del procedimento disciplinare, all'istruttoria ed al contraddittorio, nonché l'applicazione delle sanzioni (eventualmente anche inferiori a dieci giorni), o l'archiviazione del procedimento.
- L' U.P.D. è un organismo di carattere monocratico, il cui Responsabile è il Direttore dell'U.O. Gestione del Personale e, quale suo sostituto, in caso di assenza o impedimento, il dirigente/funziionario individuato di volta in volta dallo stesso responsabile.
- Per tutti è assicurata la funzione di supporto amministrativo di segreteria dall'U.O. Gestione del Personale.
- Il soggetto competente ad assumere le determinazioni conclusive del procedimento disciplinare è il Direttore Generale o chi da lui delegato.

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Verificato	Approvato
0	30/12/2011	Prima stesura	Santoro	Martinez	Greppi

	DOCUMENTO PRESCRITTIVO	Rev. 0	Pag. 18/30
	Regolamento disciplinare del personale dipendente afferente alla Dirigenza	GDP-DA-006	

Art 15 - Accertamento delle assenza per malattia

1. Tutte le attività preposte all'accertamento delle assenze per malattia ed alle relative contestazioni e sanzioni, competono all'Ufficio Gestione del Personale.

Art. 16 - Procedimento disciplinare per le infrazioni di minore gravità

Le presenti disposizioni riguardano le sanzioni dalla censura scritta alla sospensione dal servizio fino a dieci giorni.

1. La segnalazione di un fatto disciplinarmente rilevante deve essere presentata, senza ritardo, da chiunque ne sia venuto a conoscenza, al dirigente responsabile come indicato nelle tabelle di cui al precedente articolo 14, comma 1.
2. Qualora il responsabile ritenga che, in conseguenza dell'infrazione, debba essere irrogata una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni, trasmette gli atti, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, all'U.P.D., dandone contestuale comunicazione all'interessato. In caso di mancata comunicazione nel termine predetto si darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione.
3. Il responsabile titolare dell'azione disciplinare – nei casi di infrazioni per le quali ritenga debba essere irrogata la sanzione dalla censura fino alla sospensione di dieci giorni - senza indugio e comunque non oltre venti giorni dalla notizia, contesta per iscritto l'addebito al dirigente.
4. La contestazione dell'addebito deve essere specifica, tempestiva, nel rispetto dei termini temporali previsti dalla legge, nonché contenere l'esposizione chiara e puntuale dei fatti in concreto verificatisi, al fine di rendere edotto il dirigente degli elementi a lui addebitati e consentire allo stesso di esercitare il diritto di difesa; il richiamo alle norme disciplinari violate; l'avvertenza che il dipendente può anche inviare controdeduzioni scritte.
5. Ogni comunicazione al Dirigente, nell'ambito del procedimento disciplinare, deve essere effettuata tramite Posta Elettronica Certificata (PEC), o posta elettronica semplice, nei casi in cui lo stesso disponga di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano o fax. In alternativa all'uso della PEC, della posta elettronica, o del fax ed altresì della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno.
6. Il Dirigente è convocato per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno dieci giorni. La convocazione per l'audizione deve contenere l'avvertenza che il dirigente può farsi assistere da un procuratore, ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
7. Al Dirigente o, su espressa delega, al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Verificato	Approvato
0	30/12/2011	Prima stesura	Santoro	Martinez	Greppi

	DOCUMENTO PRESCRITTIVO	Rev. 0	Pag. 19/30
	Regolamento disciplinare del personale dipendente afferente alla Dirigenza	GDP-DA-006	

8. Entro il termine fissato il Dirigente 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. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento.
9. All'audizione fissata per la difesa, che si svolge in forma non pubblica, il dirigente titolare dell'azione disciplinare riferisce, in presenza del Dirigente soggetto all'azione disciplinare, i fatti oggetto della contestazione; il Dirigente svolge oralmente la propria difesa, anche per il tramite del soggetto che eventualmente lo assiste.
10. Della trattazione orale è redatto un verbale, sottoscritto dal Dirigente e dal dirigente titolare dell'azione disciplinare; le giustificazioni formulate dal Dirigente debbono figurare nel verbale della seduta.
11. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa del Dirigente, la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni.
12. Nel corso dell'istruttoria, il titolare dell'azione disciplinare 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.
13. Il Dirigente 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 Dirigente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente.
14. La violazione dei termini stabiliti per la conclusione comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il Dirigente, dall'esercizio del diritto di difesa.
15. Il Dirigente titolare dell'azione disciplinare notifica al dirigente interessato - con le modalità di cui al comma 5 - l'archiviazione del procedimento o l'irrogazione della sanzione.
16. Gli atti relativi al procedimento disciplinare devono essere trasmessi, a cura del Dirigente titolare dell'azione disciplinare, all'U.O. Gestione del Personale, per l'acquisizione nel fascicolo personale del Dirigente e per l'applicazione dell'eventuale sanzione irrogata, in caso di multa o di sospensione.
17. Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari, decorsi due anni dalla loro applicazione.

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Verificato	Approvato
0	30/12/2011	Prima stesura	Santoro	Martinez	Greppi

	DOCUMENTO PRESCRITTIVO	Rev. 0	Pag. 20/30
	Regolamento disciplinare del personale dipendente afferente alla Dirigenza	GDP-DA-006	

Art. 17 - Procedimento disciplinare per le infrazioni di maggiore gravità

Le presenti disposizioni riguardano le sanzioni dalla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni a sei mesi, del licenziamento con preavviso e del licenziamento senza preavviso.

1. Il Responsabile del Dirigente interessato, individuato ai sensi dell'articolo 14, comma 1, nel caso in cui ritenga che la sanzione da comminare sia superiore alla sospensione fino a dieci giorni, segnala per iscritto all'U.P.D. i fatti, immediatamente e comunque entro cinque giorni dalla conoscenza, dandone contestuale comunicazione al Dirigente interessato. In caso di mancata comunicazione nei termini stabiliti si darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione.
2. Il procedimento disciplinare si può regolarmente costituire anche in tutti i casi in cui l'U.P.D. sia direttamente venuto a conoscenza dell'infrazione.
3. L'U.P.D., a seguito della segnalazione da parte dei soggetti titolati, di possibili violazioni, contesta per iscritto l'addebito al Dirigente non oltre 40 giorni dalla data di ricezione degli atti trasmessi, ovvero dalla data nella quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione.
4. Ogni comunicazione al Dirigente, nell'ambito del procedimento disciplinare, deve essere effettuata tramite Posta Elettronica Certificata (PEC), o posta elettronica semplice, nei casi in cui lo stesso disponga di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano o fax. In alternativa all'uso della PEC, della posta elettronica, o del fax ed altresì della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno.
5. Il Dirigente è convocato per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno venti giorni. La convocazione per l'audizione deve contenere l'avvertenza che il Dirigente può farsi assistere da un procuratore, ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
6. Al Dirigente o, su espressa delega, al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.
7. Entro il termine fissato il Dirigente 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. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento.
8. All'audizione fissata per la difesa, che si svolge in forma non pubblica, il dirigente titolare dell'azione disciplinare riferisce, in presenza del Dirigente soggetto all'azione disciplinare, i fatti oggetto della contestazione; il Dirigente svolge oralmente la propria difesa, anche per il tramite del soggetto che eventualmente lo assiste.
9. Della trattazione orale è redatto un verbale, sottoscritto da tutti i componenti dell'U.P.D. e dal dirigente soggetto all'azione disciplinare; le giustificazioni formulate dal Dirigente debbono figurare nel verbale della seduta.

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Verificato	Approvato
0	30/12/2011	Prima stesura	Santoro	Martinez	Greppi

	DOCUMENTO PRESCRITTIVO	Rev. 0	Pag. 21/30
	Regolamento disciplinare del personale dipendente afferente alla Dirigenza	GDP-DA-006	

10. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa, la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni.
11. Nel corso dell'istruttoria, l'U.P.D. 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.
12. Terminata l'istruttoria, l'U.P.D. assume il provvedimento finale all'unanimità. Il presidente dell'U.P.D. firma in nome e per conto dell'Ufficio tutti gli atti del procedimento disciplinare, ad eccezione del provvedimento finale che viene sottoscritto da tutti i membri.
13. L'U.P.D. conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro centoventi giorni dalla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta fa parte del responsabile della struttura in cui il Dirigente lavora. 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.
14. La violazione dei termini stabiliti per la conclusione comporta, per l'amministrazione, la decadenza dell'azione disciplinare ovvero, per il dirigente, dall'esercizio del diritto di difesa.
15. Tutte le sanzioni disciplinari irrogate dall'U.P.D. : (dalla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione superiore a dieci giorni fino al licenziamento senza preavviso) sono rese esecutive con provvedimento deliberativo del Direttore Generale.
16. L'U.P.D. notifica al dirigente interessato - con le modalità di cui al comma 4 - l'archiviazione del procedimento o l'irrogazione della sanzione.
17. Gli atti relativi al procedimento disciplinare devono essere trasmessi, a cura dell'U.P.D., all'U.O. Gestione del Personale, per l'acquisizione nel fascicolo personale del Dirigente e per l'applicazione dell'eventuale sanzione, in caso di sospensione o in caso di licenziamento.
18. Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari, decorsi due anni dalla loro applicazione.

Art. 18 - Impugnazione. Azione disciplinare in caso di trasferimento o dimissione

1. Il Dirigente può impugnare, anche per mezzo di un procuratore o dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, la sanzione disciplinare innanzi all'autorità giudiziaria ordinaria, previo esperimento di tentativo obbligatorio di conciliazione innanzi al Collegio di Conciliazione di cui all'art. 66 del D.L.gs. n. 165/2001.
2. In caso di trasferimento del Dirigente a qualunque titolo in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato, o concluso

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Verificato	Approvato
0	30/12/2011	Prima stesura	Santoro	Martinez	Greppi

	DOCUMENTO PRESCRITTIVO	Rev. 0	Pag. 22/30
	Regolamento disciplinare del personale dipendente afferente alla Dirigenza	GDP-DA-006	

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 dalla data del trasferimento.

3. In caso di dimissioni del dirigente, 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 precedenti e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Capo IV - Sospensioni e rapporto con il procedimento penale

Art. 19 - Sospensione cautelare in caso di procedimento disciplinare

1. L'Azienda, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al Dirigente, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente, può disporre la sospensione dal lavoro dello stesso Dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento. Tale periodo potrà essere prorogato a sessanta giorni nei casi di particolare gravità e complessità.
2. Qualora il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.
3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 20 - 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 con privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'Azienda non proceda direttamente ai sensi degli artt. 10 ed 11.
2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione e con sospensione dell'incarico, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale, che non comporti la restrizione della libertà personale, o questa sia comunque cessata, secondo quanto previsto dall'art. 55 ter del D.L.gs n.165/2001, salvo che l'Azienda non proceda direttamente ai sensi del successivo articolo 23, comma 2 del presente regolamento (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).
3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del Dirigente in presenza dei casi già previsti dagli artt. 58, comma 1 lett. a) e b), limitatamente all'art. 316

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Verificato	Approvato
0	30/12/2011	Prima stesura	Santoro	Martinez	Greppi

	DOCUMENTO PRESCRITTIVO	Rev. 0	Pag. 23/30
	Regolamento disciplinare del personale dipendente afferente alla Dirigenza	GDP-DA-006	

del Codice Penale, lett. c), d) ed e) e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a) e all'art. 316 del Codice Penale, lett. b) e c) del D. L.gs. n.267/2000 e fatta salva l'applicazione degli artt. 10 ed 11, qualora, l'Azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del D. L.gs. n.165/2001, nonché dell'art. 23 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).

4. Nel caso dei delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della legge n.97/2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art.4, comma 1, della citata legge n.97/2001. E' fatta salva l'applicazione dell'art. 11 qualora l'Azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del D.L.gs. 165/2001, nonché dell'art. 23 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).
5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica, comunque, quanto previsto dall'art. 55 ter del D. L.gs. n. 165/2001 comma 1, ultimo periodo.
6. Ove l'Azienda intenda procedere all'applicazione della sanzione di cui all'art.11, la sospensione del dirigente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 11, l'Azienda ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o comunque per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso può essere disposta per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso, sino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 55 ter del D.L.gs. n.165/2001 tale sospensione può essere prorogata ferma restando in ogni caso la possibilità di ripresa del procedimento disciplinare per cessazione di motivi che ne avevano determinato la sospensione, ai fini dell'applicabilità delle sanzioni.
7. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo, sono corrisposti l'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.
8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula " il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altra infrazione, ai sensi dell'art. 23 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Verificato	Approvato
0	30/12/2011	Prima stesura	Santoro	Martinez	Greppi

	DOCUMENTO PRESCRITTIVO	Rev. 0	Pag. 24/30
	Regolamento disciplinare del personale dipendente afferente alla Dirigenza	GDP-DA-006	

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

Art. 21 - Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia, in tutto o in parte, ad oggetto fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'art. 55 ter del D. L.gs. n.165/2001.
2. L'Azienda, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al Dirigente e, quando all'esito dell'istruttoria non disponga di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare attivato.
3. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55 ter del D.L.gs. n.165/2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale, intervenga 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", l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55 ter comma 4 del D.L.gs. n.165/2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dirigente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni oppure i fatti contestati, pur non costituendo illeciti penali, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dall'art. 55 ter, comma 4.
4. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art.11 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.L.gs. n.165/2001, il Dirigente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'amministrazione, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra sede, nonché all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del Dirigente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.
5. Dalla data di riammissione di cui al comma 4, il Dirigente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Verificato	Approvato
0	30/12/2011	Prima stesura	Santoro	Martinez	Greppi

	DOCUMENTO PRESCRITTIVO	Rev. 0	Pag. 25/30
	Regolamento disciplinare del personale dipendente afferente alla Dirigenza	GDP-DA-006	

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 ed ai figli.

- 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 dal presente regolamento.

Art. 22 - La determinazione concordata della sanzione

- 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.
- La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.
- 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 all'audizione del Dirigente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55 bis, comma 2 del D.L.gs. n.165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare di cui all'art. 55 bis del D.L.gs. 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.L.gs. n.165/2001.
- 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 comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
- La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art. 55 bis, comma 5 del D.L.gs. n.165/2001. 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.L.gs. n.165/2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
- 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.

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Verificato	Approvato
0	30/12/2011	Prima stesura	Santoro	Martinez	Greppi

	DOCUMENTO PRESCRITTIVO	Rev. 0	Pag. 26/30
	Regolamento disciplinare del personale dipendente afferente alla Dirigenza	GDP-DA-006	

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 può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.
8. In caso di esito negativo, questo sarà 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.L.gs. n.165/2001.
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 l'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. 23 - La reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato

1. L'Azienda, a domanda, reintegra in servizio il dirigente illegittimamente o ingiustificatamente licenziato dalla data della sentenza che ne ha dichiarato l'illegittimità o l'ingiustificatezza, anche in soprannumero nella medesima Azienda, con il conferimento allo stesso di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. I dirigenti con incarico di struttura sono reintegrati in servizio con il medesimo incarico ove disponibile oppure con incarico anche di natura professionale, di valore economico corrispondente a quello precedentemente ricoperto. Al dirigente spetta, inoltre, il trattamento economico che sarebbe stato corrisposto nel periodo di licenziamento anche con riferimento alla retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento.
2. 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 dalle vigenti disposizioni.

Art. 24 - Indennità sostitutiva della reintegrazione

1. L'azienda o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, di cui all'art. 25 (Reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato), il pagamento a favore del dirigente di un'indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità.
2. L'indennità supplementare di cui al comma 1 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa tra i 46 ed i 56 anni, nelle seguenti misure, già previste per finalità analoghe nei CC.CC.NN.LL. del 10.02.2004:

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Verificato	Approvato
0	30/12/2011	Prima stesura	Santoro	Martinez	Greppi

	DOCUMENTO PRESCRITTIVO	Rev. 0	Pag. 27/30
	Regolamento disciplinare del personale dipendente afferente alla Dirigenza	GDP-DA-006	

- 7 mensilità in corrispondenza del 51esimo anno compiuto;
- 6 mensilità in corrispondenza del 50esimo e 52esimo anno compiuto;
- 5 mensilità in corrispondenza del 49esimo e 53esimo anno compiuto;
- 4 mensilità in corrispondenza del 48esimo e 54esimo anno compiuto;
- 3 mensilità in corrispondenza del 47esimo e 55esimo anno compiuto;
- 2 mensilità in corrispondenza del 46esimo e 56esimo anno compiuto.

3. Nelle mensilità di cui ai commi 1 e 2 è ricompresa anche la retribuzione minima unificata già in godimento del Dirigente al momento del licenziamento, con esclusione della variabile aziendale e di quella di risultato e delle altre indennità connesse all'incarico precedentemente ricoperto.
4. Il Dirigente che accetti l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione, non può successivamente adire l'autorità giudiziaria per ottenere la reintegrazione. In caso di pagamento dell'indennità supplementare, l'Azienda non può assumere altro Dirigente nel posto precedentemente coperto dal dirigente cessato, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute, ai sensi dei commi 1 e 2.
5. Il Dirigente che abbia accettato l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla sentenza definitiva che ha dichiarato l'illegittimità o l'ingiustificatezza del licenziamento, può avvalersi della disciplina di cui all'art. 30 del D.L.gs. n.165/2001. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra Azienda, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato

Capo V - Disposizioni transitorie e finali

Art. 25 - Pubblicità

1. Ai sensi dell'art. 55 comma 2 del D. L.gs. n.165/2001, così come modificato dal D.L.gs. n.150/2009, la pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Amministrazione del presente regolamento, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.
2. Copia del presente regolamento è trasmessa alla Direzione Medica di Presidio, nonché alle Oo.Ss. interessate, per la dovuta informativa.

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Verificato	Approvato
0	30/12/2011	Prima stesura	Santoro	Martinez	Greppi

	DOCUMENTO PRESCRITTIVO	Rev. 0	Pag. 28/30
	Regolamento disciplinare del personale dipendente afferente alla Dirigenza	GDP-DA-006	

Art. 26 - Monitoraggio sull'applicazione delle norme disciplinari

1. L'amministrazione, al fine di monitorare e verificare l'applicazione delle norme definite dal presente regolamento, è tenuta ad inviare, con cadenza annuale, alla Regione un rapporto informativo sui procedimenti disciplinari effettuati, anche con riferimento ai risultati degli stessi, sia in termini di sanzioni erogate, sia di archiviazioni effettuate.

Art. 27 - Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra in vigore dal giorno successivo alla data di esecutività dell'atto deliberativo che lo approva.

Art. 28 - Sistemi di videosorveglianza

1. E' vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori e di accertamento di illeciti disciplinari.
2. Resta fermo quanto stabilito dall'art. 12 del Regolamento aziendale per l'installazione e l'utilizzo del sistema di videosorveglianza, per l'accertamento di illeciti di indagini di Polizia Giudiziaria e/o di Polizia.

Art. 29 – Rinvio

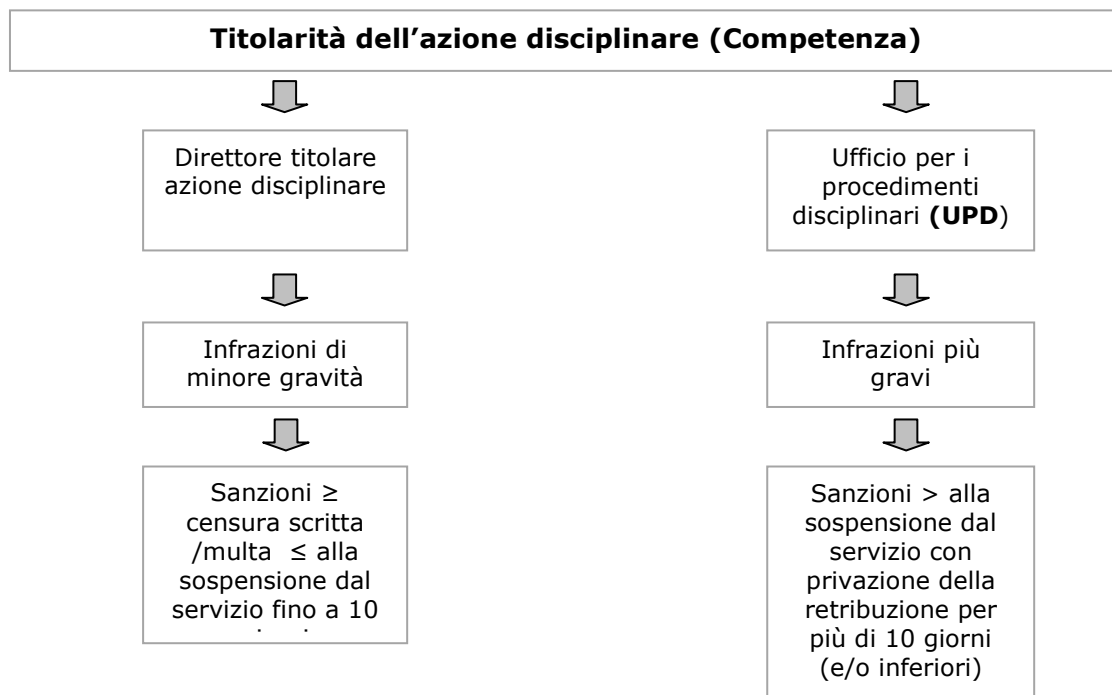
1. Per tutto quanto non espressamente riportato dal presente regolamento, si fa riferimento ai contratti collettivi nazionali ed alle normative in materia di rapporto di lavoro subordinato.
2. Il presente regolamento sarà oggetto di modifiche e/o integrazione, in caso di entrata in vigore di leggi e/o dei nuovi CCNNLL, che modifichino le disposizioni ivi contenute.

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Verificato	Approvato
0	30/12/2011	Prima stesura	Santoro	Martinez	Greppi

	DOCUMENTO PRESCRITTIVO	Rev. 0	Pag. 29/30
	Regolamento disciplinare del personale dipendente afferente alla Dirigenza	GDP-DA-006	

Capo VI - Schemi riassuntivi responsabilità disciplinari

Figura 1. Schema riassuntivo generale



Rev	Data	Descrizione	Redatto	Verificato	Approvato
0	30/12/2011	Prima stesura	Santoro	Martinez	Greppi

	DOCUMENTO PRESCRITTIVO	Rev. 0	Pag. 30/30
	Regolamento disciplinare del personale dipendente afferente alla Dirigenza	GDP-DA-006	

Figura 3. Schema riassuntivo specifico (A)

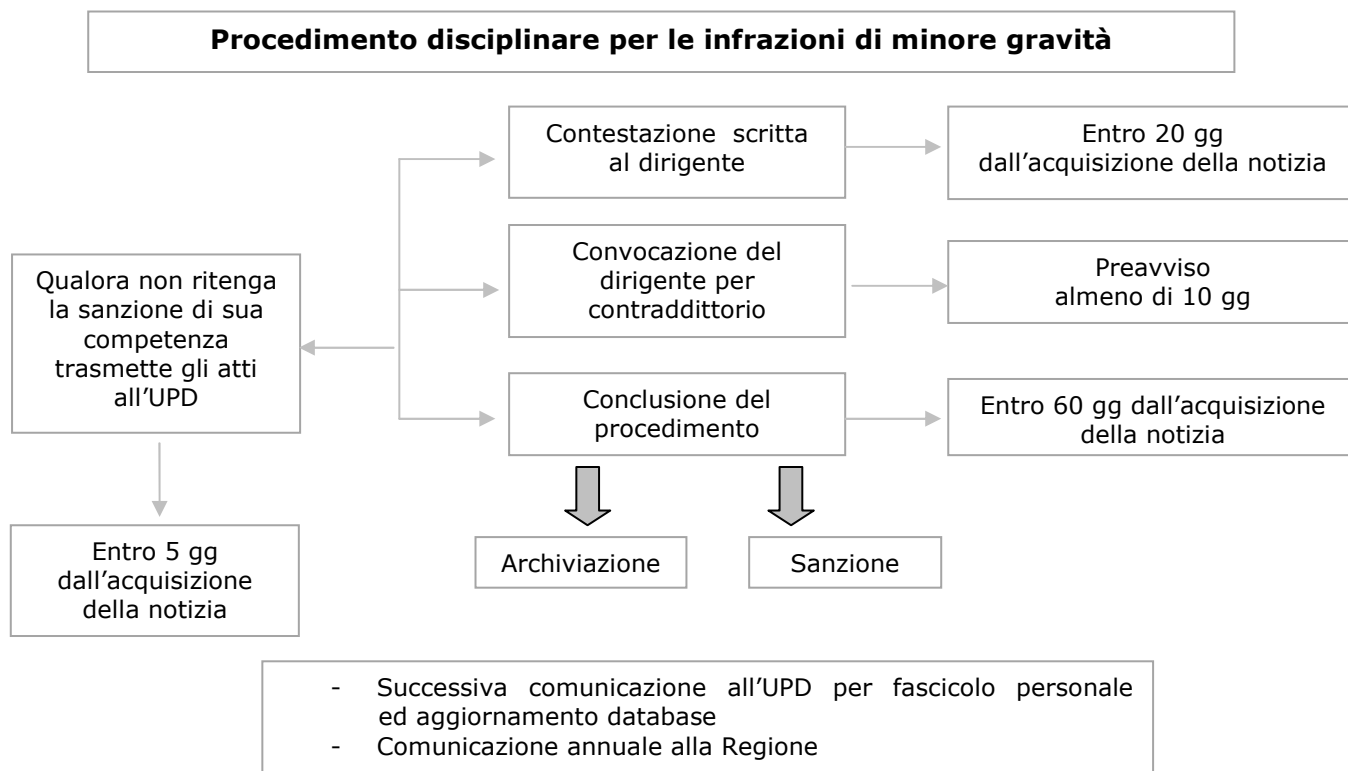
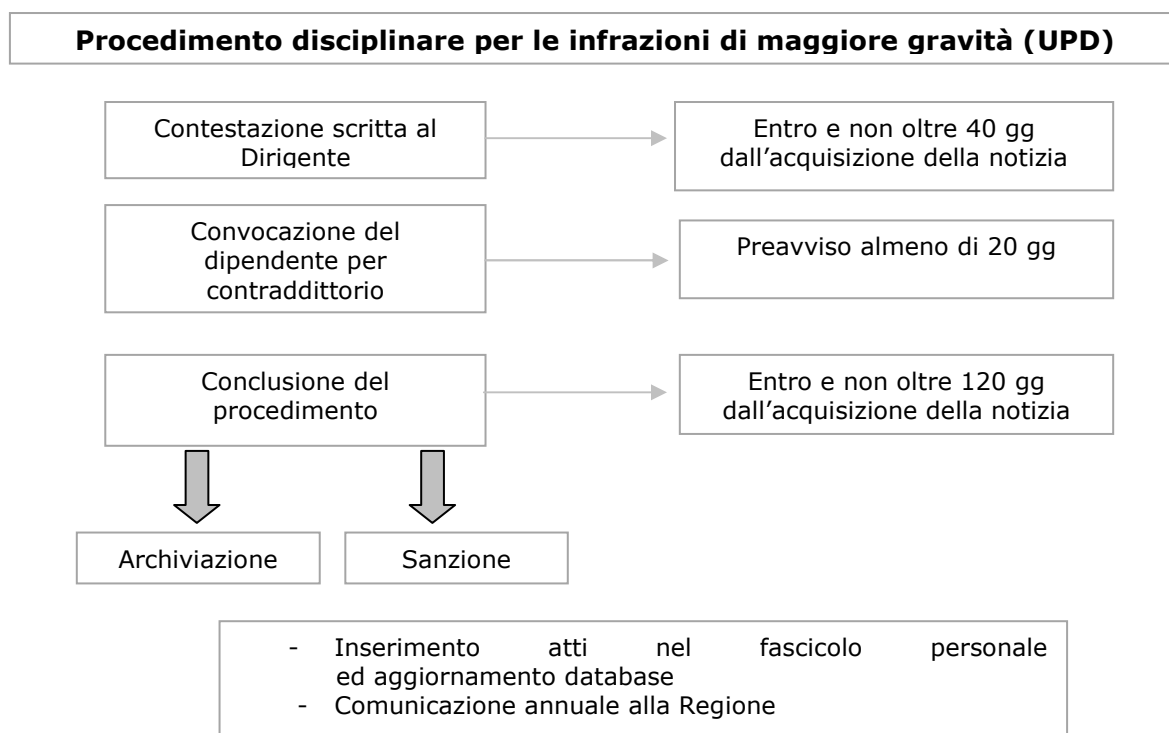


Figura 4. Schema riassuntivo specifico (B)



Rev	Data	Descrizione	Redatto	Verificato	Approvato
0	30/12/2011	Prima stesura	Santoro	Martinez	Greppi