



**REGOLAMENTO AZIENDALE  
DI DISCIPLINA PER IL PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE**

**IN APPLICAZIONE DELL'ART. 55 E SEGUENTI DEL D. LGS. N. 165 DEL 30.03.2001,  
COME MODIFICATI DAL D.LGS. N. 150 DEL 27.10.2009 E DELLE DISPOSIZIONI  
CONTENUTE NEL CAPO II - ARTT. 5-15 - DEI CONTRATTI COLLETTIVI  
NAZIONALI DELL'AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA E  
DELL'AREA DELLA DIRIGENZA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA ED  
AMMINISTRATIVA DEL 06.05.2010.**

## INDICE

Art. 1 - Fonti normative e ambito applicativo	pag. 3
Art. 2 - Obblighi del Dirigente	„ 3
Art. 3 - Sanzioni disciplinari	„ 5
Art. 4 - Codice disciplinare	„ 5
Art. 5 - Titolarità del potere disciplinare	„ 11
Art. 6 - Individuazione dei Dirigenti responsabili della Struttura	„ 11
Art. 7 - Procedimento di competenza del Dirigente responsabile della Struttura	„ 11
Art. 8 - Ufficio competente per i procedimenti disciplinari	„ 13
Art. 9 - Procedimento di competenza dell'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari	„ 14
Art. 10 - Forma delle comunicazioni al Dirigente	„ 15
Art. 11 - Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare	„ 16
Art. 12 - Sospensione cautelare in caso di procedimento penale	„ 16
Art. 13 - Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale	„ 18
Art. 14 - Determinazione concordata della sanzione	„ 19
Art. 15 - Reintegrazione del Dirigente illegittimamente licenziato	„ 20
Art. 16 - Indennità sostitutiva della reintegrazione	„ 20
Art. 17 - Trasferimento o dimissioni del dirigente: effetti del procedimento disciplinare	„ 21
Art. 18 - Prove	„ 22
Art. 19 - Impugnazione sanzioni disciplinari	„ 22
Art. 20 - Pubblicità	„ 22
Art. 21 - Norma finale	„ 22

## **ART. 1**

### **Fonti normative e ambito applicativo**

1. Il presente Regolamento viene emanato in applicazione dell'art. 55 e seguenti del D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001, come modificati dal D.Lgs. n. 150 del 27.10.2009 e delle disposizioni contenute nel Capo II – artt. 5 -15 – dei Contratti Collettivi Nazionali dell'Area della dirigenza medica e veterinaria e dell'Area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa del 06.05.2010.

2. Il Regolamento si applica a tutti i dipendenti dell'Azienda ospedaliera "S. Maria degli Angeli" di Pordenone con qualifica dirigenziale, siano essi con rapporto di lavoro a tempo determinato che indeterminato.

## **ART. 2**

### **Obblighi del Dirigente**

1. Il dirigente conforma la sua condotta ai principi di diligenza e fedeltà di cui gli 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, allegato al CCNL del 3.11.2005, di cui si impegna a osservare tutte le disposizioni e di quanto stabilito nella Carta dei servizi aziendale.

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'Azienda e perseguire direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti;

b) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;

c) nello svolgimento della propria attività, mantenere una condotta uniformata a principi di correttezza e di collaborazione nelle relazioni interpersonali, all'interno dell'Azienda con gli altri Dirigenti e con gli addetti alla struttura, astenendosi, in particolare nel rapporto con gli utenti, da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possono nuocere all'immagine dell'Azienda;

d) nell'ambito della propria attività, mantenere un comportamento conforme al proprio ruolo, organizzando ed assicurando la presenza in servizio correlata alle esigenze della propria struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, nel rispetto della normativa contrattuale e legislativa vigente;

e) astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, dei parenti e degli affini fino al quarto grado e dei conviventi;

f) sovrintendere, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto espletamento dell'attività del personale, anche di livello dirigenziale, assegnato alla struttura cui è preposto, nonché al rispetto delle norme del codice di comportamento e disciplinare, ivi compresa l'attivazione dell'azione disciplinare, secondo le disposizioni vigenti;

g) informare l'Azienda di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale, quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Azienda;

h) astenersi dal chiedere o accettare omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e salvo quelli d'uso, purché di modico 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, dei referti e delle risultanze diagnostiche;

k) rispettare le norme di legge, contrattuali ed aziendali in materia di espletamento dell'attività libero professionale;

l) rispettare le leggi vigenti in materia di attestazione di malattia e di certificazione per l'assenza per malattia;

m) assolvere diligentemente e prontamente agli obblighi a lui ascrivibili in merito alla certificazione delle assenze per malattia;

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 dagli 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. 165/2001, anche con riferimento all'art. 1, comma 60 e segg. della legge 662 del 1996.

6. L'art. 11 del CCNL dell'area della Dirigenza Medica e Veterinaria del 17 ottobre 2008 è disapplicato.

7. L'art. 14 del CCNL dell'area della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed amministrativa del 17 ottobre 2008 è disapplicato.

### **ART. 3** **Sanzioni disciplinari**

1. Le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi disciplinati nell'articolo 2, 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 del successivo art. 4 (cfr. Art. 8 CCNL 06.05.2010);
- d) licenziamento con preavviso;
- e) licenziamento senza preavviso.

### **ART. 4** **Codice disciplinare**

1. L'Azienda 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 della infrazione e dell'inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
- le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'Azienda;
- 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 nei successivi commi 4, 5, 6, 7 e 8 già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle individuate nell'ambito del presente articolo.

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

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

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

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

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

d) comportamento negligente nella compilazione, tenuta e controllo 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 7 agosto 1990, n. 241, anche se non ne sia derivato danno dall'azienda.

L'importo delle multe sarà introitato nel bilancio dell'Azienda ed è destinato alle attività relative al rischio clinico per quanto riguarda la dirigenza medica ed alle attività formative per quanto riguarda la dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa.

**5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni**, prevista dall'art. 55 bis, comma 7 del D.Lgs. 165/2001 si applica, commisurando la sanzione alla gravità dell'illecito contestato al dipendente:

- nei confronti del dirigente, appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell'incolpato o ad una diversa, 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'autorità disciplinare procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti.

**6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 mesi** in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita, con la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo di durata della sospensione, si applica nei casi previsti dall'art. 55 sexies, comma 3 e dall'art. 55 septies, comma 6 del D.Lgs. 165/2001 e, precisamente:

a) 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, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese

rilevanza disciplinare costituenti infrazioni sanzionabili con il licenziamento (cfr. art. 55 sexies comma 3 D.Lgs. 165/2001);

b) inosservanza delle disposizioni relative ai controlli sulle assenze (cfr. art. 55 septies comma 6 D.Lgs. 165/2001).

**7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi**, si applica nel caso previsto dall'art. 55 sexies, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001 e, precisamente per:

- 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'amministrazione di appartenenza o da codici di comportamento di cui all'art. 54 del D.Lgs n. 165/2001, qualora non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare e se dagli stessi ne sia derivata la condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del relativo danno.

L'entità della sanzione sarà proporzionata all'entità del risarcimento.

**8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni ad un massimo di 6 mesi**, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nei commi 4, 5, 6 e 7 oppure quando le mancanze previste dai medesimi commi si caratterizzano per una particolare gravità;

b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico oppure nei confronti dell'Azienda o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti o 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 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 al precedente comma 6, lett. a) (cfr. art. 55 sexies, comma 3, del D.Lgs. 165/2001);

e) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55 quater, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinandosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dirigente, agli eventuali danni causati all'azienda, agli utenti o ai terzi;

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

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

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

i) comportamento negligente od omissivo nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche, da cui sia derivato un danno per l'azienda o per i terzi;

j) inosservanza degli obblighi, a lui ascrivibili in merito alla certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia;

k) qualsiasi comportamento negligente, dal quale sia derivato grave danno all'azienda o a terzi, fatto salvo quanto previsto dal comma 7;

l) atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;

m) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.

9. Nei casi di sospensione di cui al presente articolo, l'Azienda, in relazione a documentate esigenze organizzative e funzionali dirette a garantire la continuità assistenziale, può differire, per un massimo di 30 giorni, rispetto alla conclusione del procedimento disciplinare, la data di esecuzione della sanzione.

10. In relazione alla specificità della funzione medica nonché della funzione 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 del CCNL del 10 febbraio 2004. Tale clausola non si applica ai casi di sospensione previsti al precedente comma 5 (cfr. art. 55 bis, comma 7 del D.Lgs. 165/2001), comma 6, lett. a) (cfr. art. 55 sexies, comma 3 del D.Lgs. 165/2001) e comma 6, lett. b) (cfr. art. 55 septies, comma 6 del d.lgs. 165/2001). La relativa trattenuta sulla retribuzione è introitata nel bilancio dell'Azienda ed è destinata alle attività relative al rischio clinico per quanto riguarda la dirigenza medica ed alle attività formative per quanto riguarda la dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa.

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

1. **con preavviso**, per:

a) le ipotesi considerate dall'art. 55 quater, comma 1, lett. b) e c) del D.Lgs.165/2001 e 55 septies, comma 4 e precisamente:

a.1) 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;

a.2) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;

a.3) reiterata inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia di cui al comma 2 dell'art. 55 septies del D.Lgs. 165/2001.

b) 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;

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

2. senza preavviso, per:

a) le ipotesi considerate dagli artt. 55 quater, comma 1, lett. a), d), e), ed f) e 55 quinquies, comma 3 del D.Lgs. 165/2001, e precisamente:

a.1) 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. Il lavoratore, ferme la responsabilità di tipo penale e disciplinare e le relative sanzioni, è obbligato a risarcire il danno patrimoniale, pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione, nonché il danno all'immagine subito dall'amministrazione;

a.2) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;

a.3) 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;

a.4) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro;

a.5) sentenza di condanna definitiva o di applicazione della pena per il delitto di cui al precedente punto a.1) nonché nel caso in cui il dirigente medico, in relazione all'assenza dal servizio, rilasci certificazioni che attestano dati clinici non direttamente constatati né oggettivamente documentati (cfr. art. 55 quinquies comma 3 d.lgs. 165/2001);

b) gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 10 dei CCNL 06.05.2010 (Sospensione cautelare in

caso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 11, comma 1 (Rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare) dei medesimi CCNL;

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

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

b. gravi delitti commessi in servizio;

c. delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 97/2001;

d) recidiva plurima di sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano anche forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;

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

f) per gli atti e comportamenti non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, seppur strani 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.

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

13. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, nonché al codice di comportamento e alla carta dei servizi viene data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'azienda, secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo del D.Lgs. 165/2001. Tale pubblicità equivale a tutti gli effetti all'affissione all'ingresso della sede di lavoro.

14. In sede di prima applicazione del CCNL 06.05.2010, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 13, entro 15 giorni lavorativi dalla data di stipulazione del CCNL medesimo e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua affissione o dalla pubblicazione nel sito web dell'amministrazione. Resta fermo che le sanzioni previste dal D.Lgs. 150/2009 si applicano dall'entrata in vigore del decreto stesso.

15. I commi 3 e 5 dell'art. 36 del CCNL dell'area della Dirigenza Medica e Veterinaria 5 dicembre 1996 sono abrogati.

16. I commi 3 e 5 dell'art. 35 del CCNL dell'area della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa 5 dicembre 1996 sono abrogati.

**ART. 5**  
**Titolarità del potere disciplinare**

1. Ai sensi dell'art. 55 bis, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, l'irrogazione delle sanzioni della censura scritta, della sanzione pecuniaria (multa) e della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni compete al dirigente responsabile della struttura cui il dipendente è assegnato, che le applica direttamente secondo le modalità indicate al successivo art. 7.

2. Per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi di quelle indicate al comma 1, la titolarità del potere disciplinare spetta all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari secondo le modalità indicate al successivo art. 9.

**ART. 6**  
**Individuazione dei Dirigenti responsabili della Struttura**

1. Ai fini della individuazione della titolarità del potere disciplinare, limitatamente alle infrazioni di minor gravità di cui all'art. 5, comma 1, il responsabile della Struttura è determinato nei termini sotto riportati:

- a) il Direttore di Struttura Complessa o di Struttura Semplice dipartimentale per i dirigenti operanti presso ciascuna struttura;
- b) il Direttore di Dipartimento per i Direttori di Struttura Complessa, di Struttura Semplice Dipartimentale o per i dirigenti afferenti direttamente al Dipartimento;
- c) il Direttore Generale, il Direttore Sanitario, il Direttore Amministrativo:
  - 1. per i Direttori di Dipartimento, a seconda della rispettiva afferenza
  - 2. per i Direttori delle Strutture Complesse o per i dirigenti afferenti alla Direzione Strategica non incardinati direttamente in una struttura Dipartimentale, in una Struttura Complessa o in una Struttura Semplice Dipartimentale a seconda della rispettiva afferenza.

**ART. 7**  
**Procedimento di competenza del Dirigente responsabile della Struttura**

1. La segnalazione di fatti e comportamenti ritenuti disciplinarmente rilevanti deve essere presentata da chiunque ne sia venuto a conoscenza, tempestivamente, al dirigente responsabile come individuato all'art. 6.

2. Il dirigente responsabile, che direttamente o indirettamente sia venuto a conoscenza di fatti e comportamenti dei propri dirigenti punibili con l'irrogazione di sanzioni disciplinari dal minimo della censura scritta alla sospensione dal servizio fino a dieci giorni, senza indugio e comunque non oltre 20 giorni da quando ne è venuto a conoscenza contesta per iscritto l'addebito al dirigente medesimo e lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, con un

preavviso di almeno 10 giorni. La contestazione dell'addebito deve essere specifica e tempestiva, nei 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 addebitabili e consentire allo stesso di esercitare il diritto di difesa. Nella contestazione è detto che al dirigente, o su espressa delega, al suo difensore è consentito l'accesso agli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.

3. 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.

4. Nel caso lo ritenga necessario, il dirigente responsabile ha facoltà di convocare qualsiasi dipendente per essere sentito in merito al procedimento avviato, acquisendo a verbale le dichiarazioni dello stesso, nonché ottenere, se del caso, testimonianze rese da soggetti esterni all'Azienda. Il dirigente responsabile della Struttura può altresì chiedere ad altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. Le predette attività non determinano la sospensione del procedimento, né il differimento dei relativi termini.

5. L'ingiustificata assenza di un dipendente convocato come teste in un procedimento disciplinare costituisce violazione dei doveri del dipendente stesso e comporta l'avvio di un procedimento disciplinare nei suoi confronti.

6. Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, il dirigente responsabile della Struttura conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione entro 60 giorni dalla contestazione dell'addebito.

7. 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.

8. La violazione dei termini stabiliti nel presente articolo comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dirigente, la decadenza dall'esercizio del diritto di difesa. Qualunque termine che scada in giorno festivo è prorogato al primo giorno feriale successivo. Per il computo dei termini si applica il principio posto dall'art. 1187 del codice civile, che è principio di carattere generale.

9. La sanzione o l'atto di archiviazione devono essere motivati e notificati al dirigente per iscritto, con le modalità indicate al successivo art. 10, e degli stessi deve essere data contestuale comunicazione alla Struttura Complessa Politiche del Personale per gli adempimenti conseguenti.

## **ART. 8**

### **Ufficio competente per i procedimenti disciplinari**

1. Le infrazioni punibili con sanzioni più gravi della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 giorni sono di competenza dell'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari (UCPD).

2. L'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari è costituito presso la Struttura Complessa Politiche del Personale. Esso è costituito:

a) personale della dirigenza medica, sanitaria e di altra dirigenza :

- in qualità di Presidente: Direttore Sanitario o in caso di sua assenza o impedimento, chi ne esercita formalmente le funzioni;
- in qualità di Componente: Direttore del Dipartimento di appartenenza del dirigente interessato o, in caso di sua assenza o impedimento, Direttore di struttura complessa della stessa disciplina o di disciplina equipollente o affine;
- in qualità di Componente: Direttore S.C. Politiche del Personale o chi ne esercita formalmente le funzioni. In caso di sua assenza o impedimento il Direttore S.C. Affari Generali e Legali o chi ne esercita formalmente le funzioni.

Se il dirigente nei confronti del quale si procede disciplinarmente è Direttore di Dipartimento, la funzione di componente è esercitata da altro Direttore di Dipartimento della stessa disciplina o di disciplina equipollente o affine, se del caso individuato anche all'esterno dell'Azienda.

b) personale della dirigenza amministrativa:

- in qualità di Presidente: Direttore Amministrativo o, in caso di sua assenza o impedimento, chi ne esercita formalmente le funzioni;
- in qualità di Componente: Direttore S.C. Affari Generali e Legali o chi ne esercita formalmente le funzioni. In caso di sua assenza o impedimento, altro dirigente amministrativo Direttore di struttura complessa individuato dal Direttore Amministrativo;
- in qualità di Componente: Direttore S.C. Politiche del Personale o chi ne esercita formalmente le funzioni. In caso di sua assenza o impedimento, altro dirigente amministrativo Direttore di struttura complessa individuato dal Direttore Amministrativo.

c) personale della dirigenza tecnica e professionale:

- in qualità di Presidente: Direttore Amministrativo o, in caso di sua assenza o impedimento, chi ne esercita formalmente le funzioni;
- in qualità di Componente: Direttore di struttura complessa della stessa disciplina o di disciplina affine, o chi ne esercita formalmente le funzioni. In caso di sua assenza o

impedimento, altro dirigente Direttore di struttura complessa individuato dal Direttore Amministrativo anche all'esterno dell'Azienda;

- in qualità di Componente: Direttore S.C. Politiche del Personale o chi ne esercita formalmente le funzioni. In caso di sua assenza o impedimento, altro dirigente Direttore di struttura complessa individuato dal Direttore Amministrativo.

3. Al fine di evitare situazioni di incompatibilità, il titolare dell'iniziativa disciplinare come individuato all'art. 7 (dirigente responsabile della struttura cui l'interessato è formalmente assegnato) e l'autore della segnalazione che ha dato origine al procedimento non possono svolgere la funzione di Presidente/Componente dell'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari.

4. La funzione di segretario verbalizzante dell'UCPD è svolta da un funzionario della Struttura Complessa Politiche del Personale.

## **ART. 9**

### **Procedimento di competenza dell'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari**

1. Qualora il Responsabile della Struttura ritenga che la sanzione disciplinare da irrogare sia superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 giorni, trasmette gli atti, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, dandone contestuale comunicazione all'interessato.

2. L'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, come costituito ai sensi dell'art. 8, comma 2, lett. a), b) e c), senza indugio e, comunque, non oltre 40 giorni dalla data nella quale ha ricevuto gli atti ovvero, dalla data in cui ha altrimenti acquisito notizia dei fatti, contesta l'addebito al dirigente e lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, con un preavviso di almeno venti giorni. La contestazione dell'addebito deve essere specifica e tempestiva, nei 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 addebitabili e consentire allo stesso di esercitare il diritto di difesa. Nella contestazione è detto che al dirigente, o su espressa delega, al suo difensore è consentito l'accesso agli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.

3. 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.

4. Nel caso lo ritenga necessario, l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari ha facoltà di convocare qualsiasi dipendente per essere sentito in merito al procedimento avviato, acquisendo a

verbale le dichiarazioni dello stesso, nonché ottenere, se del caso, testimonianze rese da soggetti esterni all'Azienda. L'Ufficio può altresì chiedere ad altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. Le predette attività non determinano la sospensione del procedimento, né il differimento dei relativi termini.

5. L'ingiustificata assenza di un dipendente convocato come teste in un procedimento disciplinare costituisce violazione dei doveri del dipendente stesso e comporta l'avvio di un procedimento disciplinare nei suoi confronti.

6. Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione entro 120 giorni dalla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora.

7. In caso di differimento superiore a venti giorni del termine a difesa, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente.

8. Fatta eccezione per il termine di cui al comma 1, la violazione degli altri termini stabiliti nel presente articolo comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dirigente, la decadenza dall'esercizio del diritto di difesa. Qualunque termine che scada in giorno festivo è prorogato al primo giorno feriale successivo. Per il computo dei termini si applica il principio posto dall'art. 1187 del codice civile, che è principio di carattere generale.

9. La sanzione o l'atto di archiviazione devono essere motivati e notificati al dirigente per iscritto, con le modalità indicate al successivo art. 10, e degli stessi deve essere data contestuale comunicazione alla Struttura Complessa Politiche del Personale per gli adempimenti conseguenti.

10. Di norma, l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari conclude ed applica la sanzione stabilita per il Dirigente, fermo restando che le determinazioni conclusive vengono adottate dal Direttore Generale (o da persona da lui delegata), su proposta dell'UCPD, nei casi:

- di cui all'art. 55 bis, comma 7, del D.Lgs 165/2001;
- di cui all'art. 55 sexies, comma 3, del D.Lgs 165/2001.

## **ART. 10**

### **Forma delle comunicazioni al Dirigente**

1. Ogni comunicazione al dirigente nell'ambito del procedimento disciplinare è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente disponga di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano.

2. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, il dipendente può indicare, altresì, un numero di fax, di cui egli o il suo procuratore abbia la disponibilità.

3. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o del fax ed altresì della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno.

**ART. 11**  
**Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare**

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

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

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

**ART. 12**  
**Sospensione cautelare in caso di procedimento penale**

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

2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione e con sospensione dell'incarico, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale, che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, secondo quanto previsto dall'art. 55 ter del D.Lgs. 165/2001, salvo che l'Azienda non proceda direttamente ai sensi dell'art. 13, comma 2 (rif. art. 11 comma 2 - Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale - dei CCNL 06.05.2010).

3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi già previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b), limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58 comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b), e c), del d.lgs. n. 267 del 2000 e fatta salva l'applicazione dell'art. 4, comma 11 del presente Regolamento, qualora l'azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del D.Lgs. 165/2001, nonché del successivo art. 13 (rif. art. 11 - Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale - dei CCNL 06.05.2010).



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 del precedente art. 4, comma 11, punto 2, qualora l'azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del D.Lgs. 165/2001, nonché del successivo art. 13.

5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica, comunque, quanto previsto dall'art 55 ter del D.Lgs. 165/2001, comma 1, ultimo periodo.

6. Ove l'Azienda intenda procedere all'applicazione della sanzione di cui all'art. 4, comma 11, punto 2, la sospensione del dirigente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 4 comma 11, punto 2, l'Azienda ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivarle 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 del precedente art. 4.

7. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, la retribuzione individuale di anzianità o il maturato economico annuo, ove spettante, e gli eventuali assegni familiari, qualora ne 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 altre infrazioni, ai sensi del successivo art. 13, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

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

esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

### **ART. 13**

#### **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.Lgs. 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.Lgs. n. 165/2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale, interviene 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.Lgs. 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 del precedente art. 4 comma 11, punto 2 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 processo di revisione.

5. Dalla data di riammissione di cui al precedente 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.

6. 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 CCNL 06.05.2010.

7. E' abrogato l'art. 19 del CCNL 3.11.2005 dell'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria, come modificato dall'art. 14 del CCNL 17.10.2008 sempre dell'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria.

8. E' abrogato l'art. 19 del CCNL 3.11.2005 della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa, come modificato dall'art. 17 del CCNL del 17/10/2008 sempre della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa.

#### **ART. 14** **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 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.

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. 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 di cui all'art. 10 (cfr. art. 55 bis, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001).

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 comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità di cui all'art. 10 (cfr. art. 55 bis, comma 5, del D.Lgs. 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.Lgs. n. 165/2001. 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, 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.Lgs. 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 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. 15**

#### **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 la 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. Ai dirigenti 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. 16**

#### **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 al precedente art. 15, 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 fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure, già previste per finalità analoghe nel CCNL del 10 febbraio 2004:

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 la ingiustificatezza del licenziamento, può avvalersi della disciplina di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 165 del 2001. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra Azienda, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato.

## **ART. 17**

### **Trasferimento o dimissioni del dirigente: effetti sul procedimento disciplinare**

1. 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 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.

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

**ART. 18**  
**Prove**

1. I mezzi di prova dell'illecito disciplinare sono previsti e disciplinati dalle norme contenute nel libro VI, titolo II, del codice civile in quanto compatibili (prova documentale, prova testimoniale, confessione).

**ART. 19**  
**Impugnazione sanzioni disciplinari**

1. Il dipendente può impugnare, anche per mezzo di un procuratore o dell'associazione sindacale cui il dipendente medesimo aderisce o conferisce mandato, la sanzione disciplinare innanzi all'autorità giudiziaria ordinaria previo esperimento, facoltativo, del tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 410 e seguenti del Codice di procedura civile.

**ART. 20**  
**Pubblicità**

1. Il presente Regolamento si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua affissione o dalla pubblicazione nel sito istituzionale dell'Azienda ospedaliera "S. Maria degli Angeli" di Pordenone [www.aopn.fvg.it](http://www.aopn.fvg.it). Tale pubblicazione equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.

2. Il presente Regolamento è pubblicato anche sul sito intranet aziendale ed è altresì affisso all'Albo aziendale.

**ART. 21**  
**Norma finale**

1. Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente Regolamento si fa espresso riferimento alle disposizioni contenute nei Contratti collettivi nazionali e nella normativa nazionale.