



Azienda Ospedaliera  
**Istituti Clinici di Perfezionamento**

Ospedale di rilievo nazionale e di alta specializzazione convenzionato con l'Università degli Studi di Milano

**REGOLAMENTO DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE NEI CONFRONTI DEI  
DIPENDENTI CON QUALIFICA DIRIGENZIALE.**

**Premessa.**

L'approvazione del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, che integra il D.Lgs 165/01 con l'inserimento, tra l'altro, dell'art. 55 bis e seguenti, che apportano sostanziali modifiche, correggendo le indicazioni dei CC.CC.NN.NN.LL.LL, i quali non avevano previsto l'irrogazione di sanzioni conservative per il personale dipendente con qualifica dirigenziale ha reso necessaria la declinazione di un regolamento sul procedimento disciplinare. Alla luce del recepimento di tali disposizioni, avvenuta con la pubblicazione dei Contratti Collettivi integrativi del C.C.N.L. del 17 ottobre 2008 sia per la dirigenza medica ed odontoiatra, sia per la dirigenza SPTA, avvenuta in data 6 maggio 2010, si è proceduto alla stesura del regolamento per l'esperimento del procedimento per tale categoria di personale.

Il Legislatore, come recepito dai summenzionati Contratti, ha stabilito che i comportamenti sanzionabili dal minimo della censura scritta al massimo della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni, **devono essere accertati e sanzionati direttamente dal dirigente responsabile della struttura** mentre, per i comportamenti sanzionabili dal minimo della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni e fino al licenziamento senza preavviso, **devono essere accertati e sanzionati dall'Ufficio Procedimenti Disciplinari, di seguito UPD e, per alcune fattispecie, seppur accertati dall'autorità competente le determinazioni conclusive della procedura disciplinare dovranno essere adottate dal Direttore Generale o suo delegato.** Da ultimo si da atto che i codici disciplinari per l'area dirigenziale sono stati pubblicati sul sito istituzionale, ai sensi del comma 13 dell'art. 8 di entrambi i contratti sottoscritti in data 6.5.10, a decorrere dal 17 maggio 2010 e che pertanto saranno applicabili a decorrere dall'1 giugno 2010, oltre al codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni già pubblicato sul sito istituzionale, come da disposizioni pregresse.

Ne consegue il seguente articolato:

*Capo I*

**Competenze, forme e termini del procedimento disciplinare**

**Art. 1 Infrazioni che comportano sanzioni dalla censura scritta e fino alla sospensione dal servizio pari a 10 gg .**

(ex art 55 bis, comma 2 D.Lgs. 165/01).

**1. Il dirigente responsabile della struttura, in cui il dirigente lavora, anche in posizione di comando o di fuori ruolo o il dirigente che ne fa le veci, quando ha notizia di comportamenti punibili con taluna delle sanzioni disciplinari dal minimo della censura scritta ed inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di 10 gg. senza indugio e comunque non oltre venti (20) giorni**

dalla notizia del comportamento perseguibile, procede alla contestazione dell'addebito disciplinare per iscritto e convoca il dipendente, per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore, ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui conferisce mandato, con un preavviso di almeno dieci (10) giorni decorrenti dalla data di ricevimento della contestazione.

2. Entro il termine prefissato, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa. Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, il dirigente responsabile della struttura conclude il procedimento, con l'atto di **archiviazione o di irrogazione della sanzione**, entro sessanta (60) giorni dalla contestazione di addebito. In caso di differimento superiore a dieci (10) giorni, del termine a difesa, per impedimento personale del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento.

3. La violazione dei termini stabiliti nel presente articolo comporta, per l'Amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

### **Art. 2 Infrazioni per le quali la sanzione da applicare è superiore alla sospensione dal servizio per 10 gg.**

(ex art 55 bis, comma 7, 55 sexies, comma 3, 55 septies, comma 6, 55 quater D.Lgs. 165/01)

Il dirigente responsabile della struttura o il dirigente che ne fa le veci, se la sanzione disciplinare da applicare è superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione pari a dieci (10) giorni, trasmette gli atti, entro cinque (5) giorni dalla notizia del fatto, all'U.P.D, dandone contestuale comunicazione all'interessato.

## **Capo II**

### **Competenze, forme e termini del procedimento disciplinare per l'U.P.D.**

### **Art. 3 Infrazioni per le quali la sanzione da applicare è compresa tra la sospensione dal servizio per più di 10 gg ed il licenziamento senza preavviso**

(ex art 55 bis, comma 4, D.Lgs. 165/01)

1. L'U.P.D. procede, per le segnalazioni di cui all'art. 2 comma 1, senza indugio e comunque non oltre quaranta (40) giorni – vale la data di ricezione degli atti trasmessi -, da quando ha avuto notizia del comportamento punibile, alla contestazione dell'addebito disciplinare per iscritto e convoca il dipendente, per il contraddittorio a Sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore, ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui conferisce mandato, con un preavviso di venti (20) giorni.
2. Entro il termine prefissato, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa.
3. Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, l'U.P.D. conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro centoventi (120) giorni dalla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del dirigente responsabile della struttura, o del dirigente che ne fa le veci, in cui il dipendente lavora.
4. In caso di differimento, superiore a venti (20) giorni, per il termine a difesa, per le motivazioni di cui al comma 2, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento.

5. La violazione dei termini stabiliti nel presente articolo comporta, per l'Amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

#### **Art. 4 Determinazioni conclusive del procedimento**

(ex art 55, comma 4, D.Lgs. 165/01)

1. In tutti i procedimenti disciplinari, il titolare dell'azione disciplinare, entro i termini stabiliti da questo regolamento, assume le determinazioni conclusive del procedimento. Tale modalità deve intendersi valida, in qualità di autorità delegata dal Direttore Generale protempore, ai sensi del comma 4 dell'art 7 dei CCNL del 6 maggio 2010, anche per l'assunzione delle determinazioni conclusive dei procedimenti esperiti per le violazioni di cui all'art. 55 bis, comma 7 e 55 sexies, comma 3 del D.Lgs. 165/01 e s.m. e i..
2. Tutte le sanzioni disciplinari irrogate dall'autorità competente, di cui al comma 1, che comportino la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione pari ad almeno un (1) giorno e fino al licenziamento senza preavviso, devono essere recepite con provvedimento deliberativo del Direttore Generale, redatto a cura della medesima autorità competente.

#### **Art. 5 Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione.**

(ex art 55 sexies, comma 1 e 2, D.Lgs. 165/01)

1. Nel caso in cui l'autorità competente commina una sanzione disciplinare ai sensi dell'art. 55 sexies comma 2 del D.Lgs. 165/01 e s.m. e i. – per grave danno al funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertate dall'amministrazione ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione della prestazione – oltre alla suddetta irrogazione di sanzione disciplinare, nel dispositivo deve individuare la mansione e la qualifica per la quale il dirigente può essere ricollocato. L'applicazione, in tale circostanza, delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 8 e 34, commi da 1 a 4 del D.Lgs. 165/01, viene disposta con provvedimento deliberativo. Durante il periodo in cui il dipendente è collocato in disponibilità, lo stesso non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.

### **Capo III**

#### **Articolazione della titolarità del potere disciplinare**

(ex art 55 bis, comma 2, D.Lgs. 165/01)

#### **Art. 6 Titolare del potere disciplinare**

1. In base al modello organizzativo dell'Azienda, il dirigente responsabile, titolare del potere disciplinare della struttura in cui il dirigente lavora, è individuato come segue, secondo le diverse fattispecie:
  - a) Direttore Generale o suo delegato ( per i dirigenti indicati nei punti b), c), d) e f));
  - b) Dirigente responsabile di struttura complessa, o suo sostituto, ex art. 18 dei CC.CC.NN.LL 8.6.2000, o dirigente designato per farne le veci in caso di temporanea assenza o impedimento;
  - c) Dirigente, titolare di incarico dirigenziale di struttura semplice che non sia articolazione interna di struttura complessa ed in cui il massimo livello dirigenziale sia rappresentato dal medesimo incarico di struttura semplice, o suo sostituto, ex art. 18 dei CC.CC.NN.LL 8.6.2000, o dirigente designato per farne le veci in caso di temporanea assenza o impedimento;

- d) Dirigente responsabile di servizio, non titolare né di incarico dirigenziale di struttura complessa né di struttura semplice, la cui funzione sia comunque apicale nel servizio stesso;
- e) Dirigente responsabile del distretto o in posizione di staff, per quanto concerne l'organizzazione del Presidio territoriale dei poliambulatori, in cui il dipendente lavora.
- f) Dirigente responsabile di Presidio o suo sostituto, ex art. 18 dei CC.CC.NN.LL 8.6.2000, o dirigente designato per farne le veci in caso di temporanea assenza o impedimento ( per i dirigenti indicati nel punto e)).

#### **Capo IV**

### **Modalità della contestazione, dell'accesso ai documenti e casi particolari**

#### **Art. 7 Contestazione**

1. La contestazione degli addebiti disciplinari al dipendente, o la relativa segnalazione all'U.P.D., dovrà:
  - essere circostanziata, contenere ove possibile la data in cui si sono svolti i fatti, gli eventuali testimoni o persone informate dei fatti;
  - essere riconducibile alle violazioni indicate dal codice disciplinare, al codice di comportamento dei pubblici dipendenti, al codice etico;
  - indicare, ove possibile, la presenza o meno di:
    - a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
    - b) rilevanza degli obblighi violati;
    - c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
    - d) grado di danno o pericolo causato all'Amministrazione, agli utenti o a terzi, ovvero il disservizio determinatosi;
    - e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
    - f) concorso, nella mancanza, di più lavoratori in accordo tra di loro.

#### **Art. 8 Diritto di accesso**

(ex art 55 bis, comma 5, D.Lgs. 165/01)

1. Al dipendente o, su espressa delega al suo difensore, è consentito l'accesso agli atti istruttori del procedimento disciplinare a suo carico secondo il regolamento aziendale.

#### **Art. 9 Supplemento di istruttoria**

(ex art 55 bis, comma 6, D.Lgs. 165/01)

1. Nel corso dell'istruttoria, il dirigente responsabile della struttura o l'UPD possono acquisire, presso 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.

#### **Art. 10 Trasferimento del dipendente durante il procedimento disciplinare**

(ex art 55 bis, comma 8, D.Lgs. 165/01)

1. In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare e' avviato o concluso o la sanzione e' applicata presso quest'ultima. In tali casi i termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento, se ancora pendenti, sono interrotti e riprendono a decorrere alla data del trasferimento.

### **Art. 11 Procedimento disciplinare in caso di dimissioni del dipendente**

(ex art 55 bis, comma 9, D.Lgs. 165/01)

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

### **Art. 12 Forme di comunicazione della contestazione e di tutti gli atti riguardanti il procedimento e comunicazioni tra dirigenti responsabili dell'azione disciplinare e UPD.**

(ex art 55 bis, comma 5, D.Lgs. 165/01)

1. Ogni comunicazione al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, e' effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente disponga di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, il dipendente può indicare, altresì, un numero di fax, di cui egli o il suo procuratore abbia la disponibilità. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o del fax ed altresì della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Ogni procedimento disciplinare instaurato deve essere contrassegnato da un numero di protocollo aziendale riservato, da richiedere all'UPD, prima di procedere alla contestazione di addebiti disciplinari.
2. E' cura del dirigente, in fase istruttoria, richiedere all'UPD se e quali sanzioni disciplinari siano state irrogate al dipendente oggetto della contestazione, negli ultimi due anni.

### **Art. 13 Modalità di comunicazione dell'esito del procedimento e relative incombenze**

1. E' a carico del soggetto titolare dell'azione disciplinare il rispetto di tutti i termini del procedimento, ivi inclusa la comunicazione di archiviazione o applicazione della sanzione. Tutte le sanzioni irrogate devono essere trasmesse all'U.O. Gestione Risorse Umane ed all'UPD per l'iscrizione nel fascicolo personale, nonché per l'effettiva attuazione della stessa.

### **Art. 14 Poteri del dirigente preposto all'amministrazione generale del personale**

(ex art 55 septies, commi 5 e 6, D.Lgs. 165/01)

1. Il Dirigente Responsabile dell'U.O. Gestione Risorse Umane cura l'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 55 septies del D.lgs. 165/01, per quanto di competenza, ed è titolato ad avviare, per tali fattispecie, l'eventuale azione disciplinare, con il particolare fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità degli uffici, le condotte assenteistiche, perpetrate dal personale dipendente, nonché nei confronti di coloro che non provvedono a contrastare tali comportamenti e/o condotte.

### **Art. 15 Staff - UPD**

1. Qualora il procedimento sia esperito dal dirigente responsabile della struttura, o dal dirigente che ne fa le veci, lo stesso si avvale della collaborazione dell'UPD, che custodisce copia degli atti, anche per l'eventuale esercizio del diritto di accesso da parte del dipendente raggiunto da contestazione, e individua, se richiesto, il segretario verbalizzante per partecipare all'esperimento del procedimento disciplinare.

2. L'UPD e, comunque l'autorità competente, è altresì garante del rispetto, nell'ambito del procedimento disciplinare del principio di imparzialità, gradualità e trasparenza dell'azione disciplinare.

#### **Art. 16 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, nelle forme e modalità previste dall'art. 12 dei rispettivi CCNL del 6 maggio 2010.

#### **Art. 17 Consulenze per l'UPD**

1. Nella valutazione degli addebiti relativi alla violazione di obblighi specifici della funzione medica, odontoiatrica, sanitaria e professionale, di cui all'art. 6, lett. i) j), k), l), m) dei rispettivi CCNL integrativi del CCNL del 17 ottobre 2008, del 6 maggio 2010, l'U.P.D. si può avvalere dell'apporto di professionalità specifiche, individuate dall'Azienda, con incarico pari o superiore a quello ricoperto dal dirigente interessato.

### *Capo V* **Norme finali**

#### **Art. 18 Rinvio**

Per quanto non previsto nel presente regolamento, si rinvia alle disposizioni del Decreto Legislativo 165/01 e s.m. e i., nonché alle disposizioni contrattuali vigenti, e non incompatibili, oltre a quanto disposto dal Codice Civile.

#### **Art. 19 Allegati**

E' allegato al presente documento lo schema in cui si rappresentano le competenze dei soggetti preposti al procedimento disciplinare.

## **APPENDICE**

(stralcio dai CCNL del 6 maggio 2010)

### **Art. 6**

#### **Obblighi del dirigente**

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

2. Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti, operando costantemente nel pieno rispetto del Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, allegato al CCNL del 3.11.2005, di cui si impegna a osservare tutte le disposizioni nonché dei codici di comportamento adottati dalle Aziende ai sensi dell'art. 54, comma 5 del d.lgs. 165/2001 e di quanto stabilito nelle Carte dei Servizi.

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 dalla normativa contrattuale vigente;
- j) assicurare la massima diligenza nella compilazione e tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;

- k) rispettare le norme di legge, contrattuali ed aziendali in materia di espletamento dell'attività libero professionale;
- l) rispettare le leggi vigenti in materia di attestazione di malattia e di certificazione per l'assenza per malattia
- m) assolvere diligentemente e prontamente agli obblighi a lui ascrivibili in merito alla certificazione delle assenze per malattia.

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

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

## **Art. 9**

### **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. 10**

### **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 dell'art. 8 (codice disciplinare), 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. 11, comma 2 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente CCNL.
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. 8 (codice disciplinare), comma 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.lgs. 165/2001, nonché dell'art. 11 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente CCNL.

4. Nel caso dei delitti previsti all'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. 8 (codice disciplinare), 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 dell'art. 11 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente CCNL.

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. 8 (codice disciplinare), 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. 8 (codice disciplinare) 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 derivare da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso, fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso la possibilità di ripresa del procedimento disciplinare per cessazione di motivi che ne avevano determinato la sospensione, ai fini dell'applicabilità dell'art. 8 (codice disciplinare).

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 dell'art. 11, (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) 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. 11**

### **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.55ter, 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. 55ter 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. 55ter, 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. 55ter, comma 4.
4. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 8 (codice disciplinare) 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 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 presente CCNL.
7. E' abrogato l'art. 19 del CCNL del 3.11.2005, come modificato dall'art. 14 del CCNL del 17/10/2008.

## **Art. 12**

### **La determinazione concordata della sanzione**

1. L'autorità disciplinare competente ed il dirigente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.
2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al 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 dell'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 dell'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. 14**

##### **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 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. 15**

##### **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. 13 (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 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.

6. La presente disciplina trova applicazione dalla data di definitiva sottoscrizione del presente CCNL.

**Articolazione delle competenze  
SUB A**

| <b>Grado della infrazione</b> | <b>Sanzione</b>   | <b>Soggetto preposto al procedimento disciplinare</b>      |
|-------------------------------|---|--|
| 1. di minore gravità          | Dalla censura scritta a non oltre alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 gg.       | - Responsabile della struttura con qualifica dirigenziale. |
| 2. di maggiore gravità        | Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione superiore a 10 gg. e fino al licenziamento senza preavviso | - U.P.D.   |