

REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DEL PERSONALE DIRIGENTE

Redazione:	Verifica:	Approvazione:
Il responsabile referente redazione: dott. Gianfranco Compagnon Gruppo di lavoro: Gianfranco Compagnon Donatella Fiappo Carla Mattioli Rossella Tamburlini	<i>Dott. Gianfranco COMPAGNON Direttore SOC Gestione Risorse Umane</i>	<i>Dr. Mauro DELENDI Direttore Generale</i>
Firma del referente di redazione	Firma	Firma

Documento precedente			Motivo della modifica
Codifica	Versione	Data	Disporre una nuova regolamentazione in luogo di quelle vigenti presso l'ex A.A.S. 4 "Friuli Centrale" ed l'ex A.O.U.S.M.M. di Udine

Parola chiave 1	Parola chiave 2	Parola chiave 3
Regolamento di disciplina	Obblighi	Responsabilità

INDICE

1	Scopo e campo di applicazione.....	3
2	Destinatari.....	3
3	Contenuti	3
3.1	Sanzioni e procedure disciplinari	4
3.2	Ufficio Procedimenti Disciplinari.....	8
3.3	Codice Disciplinare.....	9
3.4	Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare	14
3.5	Sospensione cautelare in caso di procedimento penale	14
3.6	Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale	15
3.7	Disposizioni finali.....	16
4	Responsabilità.....	17
5	Terminologie e abbreviazioni.....	17
6	Riferimenti normativi e bibliografici	17

1 Scopo e campo di applicazione

La responsabilità disciplinare attiene alla violazione degli obblighi di comportamento, secondo i principi e le modalità di cui ai CCNNLL della dirigenza e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale, disciplinata dall'art. 15 *ter* del D.Lgs. n. 502 del 1992, che invece riguarda il raggiungimento dei risultati in relazione agli obiettivi assegnati, nonché la capacità professionale, le prestazioni e le competenze organizzative dei dirigenti.

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

2 Destinatari

Il presente regolamento di disciplina si applica a tutti i dipendenti con qualifica dirigenziale, area medico-veterinaria, sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa, dell'Azienda Sanitaria Universitaria Integrata di Udine, con rapporto a tempo indeterminato o determinato, al personale con qualifica dirigenziale appartenente ad altre amministrazioni ed in posizione di comando, distacco o fuori ruolo presso l'Azienda.

Per il personale docente e ricercatore dell'Università degli Studi di Udine, che svolge funzioni assistenziali presso l'Azienda, trova applicazione quanto previsto dall'art. 10, comma 12 del Protocollo d'Intesa tra la Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, l'Università degli Studi di Udine per lo svolgimento delle attività assistenziali delle Università sottoscritto in data 22.04.2016¹.

3 Contenuti

1. Ferma restando la responsabilità civile, penale, amministrativa e contabile disposta dalle norme vigenti, il dirigente conforma la sua condotta al dovere di contribuire alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità, nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.
2. Il dirigente conforma la sua condotta ai principi di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del codice civile.
3. Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti.
4. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dirigente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti:
 - a) nel Codice di Comportamento dell'Azienda Sanitaria Universitaria Integrata di Udine, allegato e parte integrante del presente regolamento;
 - b) negli artt. 55 e seguenti del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.;
 - c) nei CC.CC.NN.LL. al momento vigenti.
5. Ulteriori obblighi del dipendente sono individuati dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, pubblicato sul sito istituzionale dell'Azienda che viene rinnovato a cadenza annuale.
6. 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

¹ Con riferimento alle violazioni commesse durante lo svolgimento dell'attività assistenziale da parte di professori, ricercatori e personale universitario i competenti uffici degli enti del Servizio Sanitario Regionale trasmettono alle Università gli atti dell'istruttoria, svolta secondo le regole del SSN, per l'adozione degli eventuali provvedimenti.

- 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 valore²;
 - 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, 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
7. 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.
8. 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 n. 662 del 1996.

3.1 Sanzioni e procedure disciplinari

1. Le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi disciplinati nell'art. 3, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti **sanzioni**:

² Si fa riferimento a quanto previsto nel Codice di Comportamento dei dipendenti dell'Azienda Sanitaria Universitaria Integrata di Udine
Regolamento disciplina dirigenza

- a) censura scritta;
- b) sanzione pecuniaria;
- c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione;
- d) licenziamento con preavviso;
- e) licenziamento senza preavviso.

2. Nel caso di **infrazioni disciplinari**:

- a) **di minore gravità**, fino alla sospensione dal servizio non superiore a dieci giorni, competente a procedere ai fini dell'applicazione della procedura disciplinare è il Responsabile della struttura in cui il dirigente presta la sua attività lavorativa.

Per l'**area della dirigenza medica, veterinaria e sanitaria**, se il dirigente soggetto a procedimento disciplinare è:

- un Dirigente afferente ad una SOC o SOS di Dipartimento, il Responsabile è il Direttore di SOC o di SOS di Dipartimento;
- un Direttore di SOC o di SOS di Dipartimento, il Responsabile è il Direttore di Dipartimento o suo delegato;
- il Direttore di Dipartimento, il Responsabile è il Direttore Sanitario o suo delegato;
- un Dirigente di Area delle Professioni sanitarie, il Responsabile è il Direttore Sanitario o suo delegato;
- un Dirigente afferente ad una struttura sanitaria territoriale, il Responsabile è il Dirigente responsabile della struttura sanitaria territoriale;
- un Dirigente responsabile di struttura sanitaria territoriale, anche se appartenente all'area della dirigenza p.t.a., il Responsabile è il Direttore Sanitario o suo delegato;
- un Dirigente afferente agli uffici di staff, il Responsabile è il Direttore Sanitario o suo delegato.

Per l'**area della dirigenza professionale, tecnica e amministrativa**, se il dirigente soggetto a procedimento disciplinare è:

- un Dirigente afferente ad una SOC o SOS di Dipartimento, il Responsabile è il Direttore di SOC o di SOS di Dipartimento;
- un Direttore di SOC, di SOS di Dipartimento o di Dipartimento, il Responsabile è il Direttore Amministrativo o suo delegato;
- un Dirigente afferente ad una struttura sanitaria territoriale, il Responsabile è il Dirigente responsabile della struttura sanitaria territoriale;
- un Dirigente afferente agli uffici di staff, il Responsabile è il Direttore Amministrativo o suo delegato;

- b) **di gravità superiore alla sospensione dal servizio fino a dieci giorni**, l'ufficio competente è l'ufficio per i procedimenti disciplinari.

3. Il responsabile di cui al comma 2, lettera a) del presente articolo, quando ha notizia, in via diretta o in seguito a rapporto/denuncia di un terzo, di una mancanza disciplinare addebitabile ad un dipendente, deve tempestivamente provvedere all'istruttoria ed agli accertamenti del caso per valutare il tipo della sanzione applicabile in relazione alla gravità della mancanza.

Pertanto:

- a. se ritiene che la sanzione applicabile vada dal richiamo scritto fino alla sospensione dal servizio non superiore a dieci giorni:
 - provvede tempestivamente e, comunque, entro venti giorni da quando è venuto a conoscenza del fatto, alla contestazione scritta dell'addebito al dipendente, mediante posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente disponga di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano, con data e firma per ricevuta da parte

dell'interessato su copia della contestazione, ovvero tramite lettera raccomandata con ricevuta di ritorno;

- convoca, contestualmente, per iscritto il dipendente per sentirlo a difesa, con preavviso di almeno dieci giorni, fissando data, ora e luogo della convocazione ed avvertendolo che può valersi dell'assistenza di un procuratore, ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Qualora lo ritenga necessario può chiedere il supporto dell'ufficio per i procedimenti disciplinari sia nella fase istruttoria sia nella fase dell'audizione a difesa. Entro il termine fissato il dipendente, qualora non intenda 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;
- sentita la difesa ed effettuate le valutazioni del caso, se è accertata la responsabilità del dipendente per il fatto addebitatogli, provvede tempestivamente all'irrogazione della sanzione;
- qualora venga esclusa la responsabilità del dipendente, con atto motivato dichiara il non luogo a procedere disciplinarmente e dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato;
- qualora siano trascorsi inutilmente quindici giorni dalla convocazione a difesa del dipendente, applica la sanzione entro i successivi quindici giorni;
- termina il procedimento disciplinare, con irrogazione della sanzione o archiviazione, entro sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito, come previsto dal comma 2 dell'art. 55 *bis* del D.Lgs. 165/2001. In caso di differimento del termine a difesa superiore a dieci giorni, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente.

La violazione dei termini stabiliti dal presente comma comporta la decadenza dell'azione disciplinare per l'amministrazione, ovvero per il dipendente dell'esercizio del diritto di difesa.

- b. se ritiene che la sanzione applicabile sia superiore alla sospensione dal servizio fino a dieci giorni:
 - c. segnala all'Ufficio competente per i Procedimenti Disciplinari (con circostanziata relazione ed allegando gli elementi documentali eventualmente raccolti) i fatti da contestare al dipendente entro cinque giorni da quando ne è venuto a conoscenza, dandone contestuale comunicazione all'interessato.
- 4. L'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari, nel caso in cui la sanzione applicabile sia superiore alla sospensione dal servizio fino a dieci giorni: provvede tempestivamente e, comunque, entro quaranta giorni da quando è venuto a conoscenza del fatto, alla contestazione scritta dell'addebito al dipendente, mediante posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente disponga di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano, con data e firma per ricevuta da parte dell'interessato su copia della contestazione, ovvero tramite lettera raccomandata con ricevuta di ritorno; convoca, contestualmente, per iscritto il dipendente per sentirlo a difesa con preavviso di almeno venti giorni, fissando data, ora e luogo della convocazione ed avvertendolo che può valersi dell'assistenza di un procuratore, ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Entro il termine fissato il dipendente, qualora non intenda 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;

- sentita la difesa ed effettuate le valutazioni del caso, se è accertata la responsabilità del dipendente per il fatto addebitatogli, provvede tempestivamente all'irrogazione della sanzione;
 - qualora venga esclusa la responsabilità del dipendente, con atto motivato dichiara il non luogo a procedere dal punto di vista disciplinare e dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato;
 - qualora siano trascorsi inutilmente quindici giorni dalla convocazione a difesa del dipendente, applica la sanzione nei successivi quindici giorni;
 - termina il procedimento disciplinare, con irrogazione della sanzione o archiviazione, entro centoventi giorni dalla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, come previsto dal comma 4 dell'art. 55 *bis* del D.Lgs. 165/2001;
 - 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. Qualora l'U.P.D., all'esito dell'istruttoria, rienga applicabile una sanzione inferiore alla sospensione dal servizio di più di dieci giorni, la irroga direttamente senza dover rimettere gli atti al responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, nel rispetto dei propri termini iniziali e finali.
5. Nei casi stabiliti dall'art. 55, comma 4 del D. Lgs. n. 165 del 2001 (di cui ai successivi commi 6 e 7), il soggetto competente ad assumere le determinazioni conclusive del procedimento disciplinare è il direttore generale.
 6. Il lavoratore dipendente o il dirigente appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell'incolpato o ad una diversa, che essendo a conoscenza per ragioni d'ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione, da parte dell'amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente fino ad un massimo di quindici giorni.
 7. Il mancato esercizio o la 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 comporta, per i soggetti responsabili aventi qualifica dirigenziale, l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita, fino ad un massimo di tre mesi in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento, ed altresì la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione. Ai soggetti non aventi qualifica dirigenziale si applica la predetta sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo.
 8. Sono da intendersi perentori il termine iniziale e quello finale del procedimento disciplinare. Nelle fasi intermedie i termini ivi previsti saranno comunque applicati nel rispetto dei principi di tempestività ed immediatezza, che consentano la certezza delle situazioni giuridiche.
 9. I provvedimenti di cui al presente articolo non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso, compresa la responsabilità dirigenziale, che verrà accertata nelle forme previste dal sistema di valutazione.

3.2 Ufficio 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 procedimenti disciplinari (UPD). L'Azienda si avvale di tre Uffici per i Procedimenti Disciplinari (U.P.D) che assolvono alle competenze ad essi riservate in materia di violazione degli obblighi di condotta.

2. Ciascun Ufficio è un organismo collegiale, costituito da 3 componenti titolari nominati dal Direttore Generale, tra cui il Presidente, designati per funzioni e quindi senza denominazione nominativa come segue:

➤ **U.P.D. per il personale inquadrato nella Dirigenza Medica, Veterinaria, della Dirigenza Sanitaria e delle Professioni Sanitarie:**

- Presidente: il Direttore Sanitario o suo delegato;
- Componente, a seconda dell'afferenza del dirigente soggetto a procedimento disciplinare:
 - per i dirigenti afferenti al presidio ospedaliero universitario S.Maria della Misericordia, il Direttore del dipartimento ad attività integrata/assistenziale del presidio ospedaliero universitario S.Maria della Misericordia, a cui il dirigente afferisce, o in caso di sua assenza o impedimento il facente funzione o altro direttore di dipartimento ad attività integrata/assistenziale individuato dal Direttore Sanitario;
 - per i dirigenti afferenti al presidio ospedaliero I.M.F.R. "Gervasutta, il Direttore Medico dell'I.M.F.R. "Gervasutta" a cui il dirigente afferisce o in caso di sua assenza o impedimento il facente funzione o altro direttore di struttura afferente al presidio ospedaliero I.M.F.R. "Gervasutta individuato dal Direttore Sanitario;
 - per i dirigenti afferenti alle strutture sanitarie territoriali, il Direttore responsabile della struttura sanitaria territoriale di appartenenza del dirigente o in caso di sua assenza o impedimento il facente funzione o altro direttore di struttura afferente alla struttura sanitaria territoriale individuato dal Direttore Sanitario;
 - per le figure dirigenziali delle professioni sanitarie, un Dirigente di Area delle Professioni Sanitarie individuato dal Direttore Sanitario in relazione all'area di appartenenza del dirigente;
- Componente: il Direttore della SOC Gestione Risorse Umane o, in caso di sua assenza od impedimento, il facente funzioni o altro Dirigente individuato dal Direttore Amministrativo.

Le funzioni di segretario verbalizzante saranno svolte da un funzionario amministrativo della SOC Gestione Risorse Umane.

➤ **U.P.D. per il personale inquadrato nella Dirigenza Professionale Tecnica e Amministrativa:**

- Presidente: il Direttore Amministrativo, o in caso di sua assenza o impedimento il facente funzioni o suo delegato;
- Componente: un Dirigente dell'Area della dirigenza professionale, tecnica ed amministrativa, individuato dal Direttore Amministrativo in relazione al profilo del dirigente soggetto a procedimento;
- Componente: il Direttore della SOC Gestione Risorse Umane o, in caso di sua assenza od impedimento, il facente funzioni o altro Dirigente individuato dal Direttore Amministrativo.

Le funzioni di segretario verbalizzante saranno svolte da un funzionario amministrativo della SOC Gestione Risorse Umane.

L'U.P.D. decide a maggioranza e a scrutinio palese.

3. Per ciascun componente, compreso il Segretario, con il medesimo atto deliberativo di costituzione di ciascun UPD di cui al presente articolo, è nominato un sostituto che presenzierà ai lavori dell'Ufficio, oltre che in caso di assenza o impedimento del titolare, anche nel caso di conflitto di interessi e incompatibilità nei confronti del dipendente la cui condotta è oggetto del procedimento.
4. Il presidente di ciascun U.P.D. sovrintende e coordina le attività dell'ufficio, dirigendone i lavori e provvede alla contestazione degli addebiti ai dipendenti per i procedimenti di competenza dell'ufficio stesso.
5. Ciascun UPD è convocato dal segretario, su iniziativa del Presidente.
6. Il/i componenti di ciascun U.P.D. possono essere ricusati dal dirigente sottoposto a procedimento disciplinare o possono astenersi nei casi previsti dalla normativa vigente (art. 37 e 53 c.c.p).
7. L'istanza di ricusazione è proposta dal dipendente al Presidente prima della convocazione a difesa.
8. Sull'istanza decide in via definitiva il Presidente, sentito il componente ricusato.
9. In tutti i casi di astensione o ricusazione subentra il componente supplente.
10. Nel caso di istanza di ricusazione proposta dal Dipendente nei confronti del Presidente dell'U.P.D. di competenza, decide in via definitiva il Direttore Generale.
11. Le sedute dell'U.P.D. sono regolarmente costituite in presenza di tutti i componenti.
12. All'esito del procedimento istruttorio, l'adozione di eventuali provvedimenti disciplinari o del provvedimento di archiviazione, deve essere assunta a maggioranza assoluta dei partecipanti.
13. Tutti i provvedimenti degli U.P.D. sono firmati dal Presidente.
14. Ciascun provvedimento, adottato dall'U.P.D. di afferenza, o a questo comunicato dal Responsabile di Struttura che direttamente ha provveduto nei confronti del dipendente, deve essere conservato – a cura della segreteria- nel rispetto dei principi e delle previsioni della vigente normativa sul trattamento dei dati personali.
15. I componenti dell'U.P.D. possono dimettersi dall'incarico prima della scadenza naturale solo per motivate ed eccezionali esigenze, con comunicazione da inoltrare al Presidente dell'U.P.D ed al Direttore Generale dell'Azienda. Il Direttore Generale valuta l'accogliibilità della richiesta in relazione alle motivazioni addotte. Le dimissioni accettate hanno effetto a partire dalla nomina del nuovo componente designate dal Direttore Generale. Il componente dimissionario ha l'obbligo di portare a definizione le pratiche già devolute all'UPD in data precedente alle dimissioni. La composizione dell' U.P.D. non può variare (salvo i casi di supplenza, ricusazione, astensione, decadenza) nel corso del procedimento che deve essere portato a termine dalle stesse persone che lo hanno avviato.

3.3 Codice Disciplinare

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

- l'entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;
 - l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso nella violazione di più persone.
2. La recidiva nelle mancanze previste ai successivi commi 4, 5, 6, 7 e 8, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle individuate nell'ambito del presente articolo.
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 all'Azienda.

L'importo delle multe sarà introitato nel bilancio dell'Azienda ed è destinato alle attività formative nel caso di dirigenti del ruolo professionale, tecnico ed amministrativo, o ad attività relative al rischio clinico nel caso di dirigenti del ruolo medico e sanitario.

5. La **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni** si applica nel caso previsto dall'art. 55 *bis*, comma 7 del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.
6. La **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 mesi**, con la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo di durata della sospensione, si applica nei casi previsti dall'art. 55 *sexies*, comma 3 e dall'art. 55 *septies*, comma 6 del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.

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. 165/2001.
8. La sanzione disciplinare della **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di sei mesi**, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al 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 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 nell'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 determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dirigente, agli eventuali danni causati all'Azienda, agli utenti o ai terzi;
 - f. occultamento da parte del dirigente di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad esso affidati;
 - g. mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale;
 - h. comportamenti omissivi o mancato rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente, nell'arco delle ventiquattro ore, nell'ambito delle funzioni assegnate e nel rispetto della normativa contrattuale vigente;
 - 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 sanitaria, professionale, tecnica, amministrativa e medica, 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 dagli artt. 55 *bis*, comma 7 del D.Lgs. 165/2001, dall'art. 55 *sexies*, comma 3 e dall'art. 55 *septies*, comma 6 del D.Lgs. 165/2001.

La relativa trattenuta sulla retribuzione è introitata dal bilancio dell'Azienda ed è destinata alle attività formative.

11. Ferma restando 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) (*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*) e c) (*ingiustificato rifiuto di trasferimento disposto dall'Amministrazione per motivate esigenze di servizio*) del D.Lgs. 165/2001 e 55 *septies*, comma 4;
- 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 dall'art. 55 *quater*, comma 1, lett. a) (*falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia*), lettera d) (*falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera*), lettera e) (*reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui*) e lettera f) (*condanna penale definitiva in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici, ovvero l'estinzione, comunque denominata del rapporto di lavoro*) del D.Lgs. 165/2001 e dall'art. 55 *quinques*, comma 3;
- b. gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 7 (Sospensione cautelare in corso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 9, comma 1 (Rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare);
- c. condanna, anche non passata in giudicato, per:
 1. 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;
 2. gravi delitti commessi in servizio;
 3. delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 97/2001;
 4. 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;
 5. recidiva plurima in atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;

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

Ai sensi dell'art. 55–quater comma 1–bis costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'amministrazione presso la quale il dipendente presta attività lavorativa circa il rispetto dell'orario di lavoro dello stesso. Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta.

Ai sensi dell'art. 55–quater comma 3–bis, nel caso di cui al comma 1, lettera a), la falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, determina l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato. La sospensione è disposta dal responsabile della struttura in cui il dipendente lavora o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'U.P.D., con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro quarantotto ore dal momento in cui i suddetti soggetti ne sono venuti a conoscenza. La violazione di tale termine non determina la decadenza dell'azione disciplinare né l'inefficacia della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile.

Ai sensi dell'art. 55–quater comma 3–ter, con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare di cui all'art. 55–quater comma 3-bis si procede anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente dinanzi all'Ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4. Il dipendente è convocato, per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno quindici giorni e può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato. Fino alla data dell'audizione, il dipendente convocato può inviare una memoria scritta o, in caso di grave, oggettivo e assoluto impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa per un periodo non superiore a cinque giorni. Il differimento del termine a difesa del dipendente può essere disposto solo una volta nel corso del procedimento. L'Ufficio conclude il procedimento entro trenta giorni dalla ricezione, da parte del dipendente, della contestazione dell'addebito. La violazione dei suddetti termini, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e non sia superato il termine per la conclusione del procedimento di cui all'articolo 55-bis, comma 4.

Ai sensi dell'art. 55–quater comma 3–quater, nei casi di cui all'art 55–quater comma 3-bis, la denuncia al pubblico ministero e la segnalazione alla competente procura regionale della Corte dei conti avvengono entro quindici giorni dall'avvio del procedimento disciplinare. La Procura della Corte dei conti, quando ne ricorrono i presupposti, emette invito a dedurre per danno d'immagine entro tre mesi dalla conclusione della procedura di licenziamento. L'azione di responsabilità è esercitata, con le modalità e nei termini di cui all'articolo 5 del decreto-legge 15 novembre 1993, n. 453, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 gennaio 1994, n. 19, entro i centoventi giorni successivi alla denuncia, senza possibilità di proroga. L'ammontare

del danno risarcibile e' rimesso alla valutazione equitativa del giudice anche in relazione alla rilevanza del fatto per i mezzi di informazione e comunque l'eventuale condanna non può essere inferiore a sei mensilità dell'ultimo stipendio in godimento, oltre interessi e spese di giustizia.

Ai sensi dell'art. 55–quater comma 3–quinquies, nei casi di cui all'art. 55–quater comma 3–bis, per i dirigenti che abbiano acquisito conoscenza del fatto, ovvero, negli enti privi di qualifica dirigenziale, per i responsabili di servizio competenti, l'omessa attivazione del procedimento disciplinare e l'omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare, senza giustificato motivo, costituiscono illecito disciplinare punibile con il licenziamento e di esse è data notizia, da parte dell'ufficio competente per il procedimento disciplinare, all'Autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati.

12. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 e dal comma 11 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti di cui all'art. 3, nonché quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

3.4 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.

3.5 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. 3.3 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. 3.6, comma 2.
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. 3.3, 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. 3.6.

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 la 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. 3.3, 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. 3.6.
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. 3.3, 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. 3.3, 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. 3.3.
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 abbia 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. 3.6, 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.

3.6 Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

- a. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 55 *ter* del D.Lgs. n. 165/2001, quindi è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale. Per le infrazioni di minore gravità, di cui all'art. 55 *bis*, non è ammessa la sospensione del procedimento.

- b. L'ufficio per i procedimenti disciplinari, 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.
- c. 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 intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che "l'imputato non l'ha commesso", l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55 *ter*, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001, riprende il procedimento disciplinare e 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.
- d. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 3.3, 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.
- e. 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.
- f. 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.
- g. Resta ferma la disciplina prevista dall'art. 3 della Legge n. 97/2001 e ss.mm.ii..

3.7 Disposizioni finali

1. Ai sensi dell'art. 55, comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001, come novellato dal D.Lgs. n. 150/2009, il presente regolamento è pubblicato sul sito *web* Aziendale. Tale pubblicazione equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.
2. Il presente Regolamento si applica dalla data di adozione con Decreto del Direttore Generale dell'Azienda.
3. Per tutto quanto non previsto dal presente regolamento si rimanda a quanto stabilito dal decreto legislativo n. 165/2001, e successive modifiche ed integrazioni, ai contratti collettivi e alla normativa vigente in materia.

4 Responsabilità

Attività	Figure responsabili				
	Responsabile della prevenzione della corruzione	Soc Gestione Risorse Umane	U.P.D.	Responsabili Strutture	Direzione Aziendale / Professioni Sanitarie
Redazione ed aggiornamento regolamento di disciplina	I	R	/	I	I
Pubblicazione regolamento nel sito <i>web</i> aziendale	/	R	/	C	/
Informazione ai dipendenti	/	C	/	R	C
Controllo sull'osservanza del regolamento di disciplina	I	C	I/C	R	I
Comunicazione di eventuali illeciti al titolare del potere disciplinare	R	R	R	R	R
Esercizio del potere disciplinare	I	I	R/C	R/C	I

Legenda delle relazioni:

R = Responsabilità dell'espletamento dell'attività

C = Collaborazione alla realizzazione dell'attività

I = Informazione sull'attività

5 Terminologie e abbreviazioni

AZIENDA:	Azienda Sanitaria Universitaria Integrata di Udine
C.C.N.L.:	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
REGOLAMENTO:	Regolamento di disciplina
U.P.D.	Ufficio Procedimenti Disciplinari
P.T.P.C.	Piano triennale di prevenzione della corruzione
S.O.C.:	Struttura Operativa Complessa
S.S.D.:	Struttura Semplice di Dipartimento

6 Riferimenti normativi e bibliografici

Il "Regolamento" è stato redatto tenuto conto di quanto previsto da:

- art. 55 e seguenti del Decreto Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs. n. 150/2009 e dal D.lgs. 116 del 2016;
- 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;
- Codice di Comportamento dell'Azienda Sanitaria Universitaria Integrata di Udine.