



**“FONDAZIONE GIOVANNI PASCALE”
ISTITUTO DI RICOVERO E CURA A CARATTERE SCIENTIFICO
Via Mariano Semmola - 80131 NAPOLI**

Deliberazione N. 191 del 21/02/2023

PROPONENTE: Direzione Amministrativa

OGGETTO: Regolamento di disciplina del personale dirigenziale. Revoca della delibera nr.

“FONDAZIONE GIOVANNI PASCALE”

ISTITUTO DI RICOVERO E CURA A CARATTERE SCIENTIFICO

Via Mariano Semmola - 80131 NAPOLI

**Oggetto: Regolamento di disciplina del personale dirigenziale (Aree Sanità e Funzioni Locali - A.T.P.)
Approvazione - Revoca delibera nr. 669/2017**

**Il Direttore Amministrativo
Avv. Giovanni De Masi**

Vista l'istruttoria effettuata dal Dirigente della S.C. Coordinamento delle Funzioni Centrali di supporto alle Direzioni, dr.ssa Elena Cipolletta

Premesso

che il CCNQ 2019-2021, approvato in data 03.08.2021, ha definito i Comparti di Contrattazione Collettiva Nazionale per i dirigenti delle PP.AA. di cui all'art. 1, comma 2, del D.lgs. 165/2001, e ss.mm.ii., individuando, tra questi, l'Area delle Funzioni locali e l'Area della Sanità (art. 7, comma 1) e rimandando la composizione delle predette aree a successiva sessione negoziale (art. 7, comma 2);

che con CCNQ per la definizione delle aree di contrattazione di cui al citato art. 7 CCNQ 2019-2021, approvato il 10.08.2022, è stata confermata la precedente disciplina (CCNQ 13.07.2016 - triennio 2016-2019) che vede ricompresi, nell'Area delle Funzioni Locali, i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali delle amministrazioni del comparto Sanità di cui all'art. 6 del citato CCNQ 03.08.2021 e nell'Area della Sanità i dirigenti medici e sanitari del predetto comparto Sanità, compresi i dirigenti delle professioni sanitarie;

che i CC.CC.NN.LL. ad oggi vigenti per il personale di cui sopra, relativi comunque al triennio 2016-2018, sono stati approvati, rispettivamente, il 19.12.2019 (Area della Sanità) e il 17.12.2020 (Area delle Funzioni Locali);

che i citati contratti hanno recepito le indicazioni legislative intervenute nell'ambito della disciplina del rapporto contrattuale adeguando, oltre alla parte normativa contrattuale anche quella relativa alla responsabilità disciplinare dei dirigenti

Dato atto

che questo Istituto con deliberazione nr. 669 del 28/09/2017 adottava un precipuo regolamento disciplinare per l'area della dirigenza medica e veterinaria nonché della dirigenza SPTA (Sanitaria, Professional, tecnica e amministrativa, all'epoca oggetto di apposito comparto di contrattazione). con la previsione sia di specifiche fattispecie di responsabilità disciplinare che del relativo sistema sanzionatorio;

che sulla predetta disciplina aziendale si è riverberata la richiamata contrattazione

“FONDAZIONE GIOVANNI PASCALE”

ISTITUTO DI RICOVERO E CURA A CARATTERE SCIENTIFICO

Via Mariano Semmola - 80131 NAPOLI

collettiva, intervenuta sia per l'Area Sanità che per quella delle Funzioni Locali, la cui cogenza ed imperatività (ai sensi di quanto disposto dall'art. 55, comma 2 del D.lgs. del 165/2001 e ss.mm.ii) richiede l'adeguamento del vigente regolamento disciplinare al mutato quadro contrattuale;

che, conseguentemente, si è provveduto a redigere una bozza di regolamento di disciplina del personale dirigente aziendale;

Rilevato

che la bozza de qua, con nota in data 24.12.2022, è stata trasmessa alle OO.SS. al fine di un'ampia condivisione della stessa e che a tale comunicazione sono seguite osservazioni, oggetto di approfondita valutazione da parte del proponente;

che, acquisite nella quasi totalità le prospettazioni di parte sindacale, è stata elaborata la proposta finale del nuovo “Regolamento di disciplina del personale Dirigente” di questo IRCCS Fondazione G. Pascale, che consta degli art. da 1 a 13;

Ritenuta

la stessa meritevole di approvazione;

Richiamato

l'art. 55, comma 2, del D.lgs. 165/2001, come novellato dall'art. 68 del D.lgs. 150/2009 e ss.mm.ii, in merito alla pubblicazione del codice disciplinare, recante l'indicazione delle predette infrazioni e relative sanzioni, quale modalità di pubblicità equivalente alla sua affissione alla sede di lavoro.

Accertata

- la sussistenza delle condizioni di ammissibilità, dei requisiti di legittimazione e di tutti i presupposti rilevanti per l'adozione dell'atto che si propone;
- la legittimità e la regolarità giuridico-amministrativa del procedimento e dei contenuti della presente proposta, a seguito dell'istruttoria effettuata, nel rispetto delle proprie competenze, funzioni e responsabilità;

Dichiarata, altresì:

- l'insussistenza di situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale, ai sensi degli artt. 6,7 e 14 del D.P.R. n. 62/2013 e dell'art.6 bis della L. n. 241/90, nonché delle disposizioni del Codice di Comportamento aziendale e delle misure di cui al PTPCT vigenti;
- il rispetto degli adempimenti previsti dalle norme in materia di trattamento dei dati personali di cui al D.lgs. 30.06.2003, n. 196, come modificato ed integrato con il D.lgs. 10.08.2018, n. 101, di recepimento del Regolamento (UE) 2016/679, ai fini della pubblicazione del provvedimento all'Albo Pretorio aziendale.

“FONDAZIONE GIOVANNI PASCALE”

ISTITUTO DI RICOVERO E CURA A CARATTERE SCIENTIFICO

Via Mariano Semmola - 80131 NAPOLI

**propone
al Direttore Generale**

per le causali in narrativa e che qui si intendono integralmente richiamate e trascritte, di:

1. **approvare** il nuovo “**Regolamento di disciplina del personale Dirigente**” di questo IRCCS Fondazione G. Pascale, che consta degli art. da 1 a 13 e che si allega al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;
2. **disporre**, per l'effetto, la formale revoca della delibera nr. 669 del 28/09/2017, di approvazione della previgente regolamentazione interna in materia;
3. **trasmettere** il presente atto:
 - ai Direttori di Dipartimento per la più ampia diffusione tra il personale in servizio presso le strutture di afferenza;
 - ai componenti dell'UPD Area Dirigenti Sanità e FF.LL. - A.T.P., a cura del segretario del predetto organismo, dr.ssa Maria Giovanna Pane;
 - al Collegio Sindacale, ai sensi di legge;
4. **disporre** la pubblicazione della presente deliberazione all'Albo Pretorio on line di questo Istituto, nonché, relativamente al regolamento approvato con la stessa, in “Amministrazione Trasparente” - Sezione Disposizioni Generali - Regolamenti;
5. **dichiarare** il presente atto immediatamente eseguibile per l'urgenza di dare effettività alla nuova disciplina in materia.

IL DIRETTORE GENERALE

In virtù dei poteri conferitigli con Decreto del Presidente della Giunta Regionale della Campania n. 108 dell'08.08.2019;

Preso atto che il Direttore proponente il presente provvedimento, sottoscrivendolo, attesta che lo stesso, a seguito dell'istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza è legittimo e utile per il servizio pubblico;

Acquisito il parere favorevole del Direttore Scientifico, del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario;

DELIBERA

di adottare la proposta di Deliberazione sopra riportata, nei termini indicati e per l'effetto di:

“FONDAZIONE GIOVANNI PASCALE”

ISTITUTO DI RICOVERO E CURA A CARATTERE SCIENTIFICO

Via Mariano Semmola - 80131 NAPOLI

-
1. **APPROVARE** il nuovo “**Regolamento di disciplina del personale Dirigente**” di questo IRCCS Fondazione G. Pascale, che consta degli art. da 1 a 13 e che si allega al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;
 2. **DISPORRE**, per l’effetto, la formale revoca della delibera nr. 669 del 28/09/2017, di approvazione della previgente regolamentazione interna in materia;
 3. **TRASMETTERE** il presente atto:
 - ai Direttori di Dipartimento per la più ampia diffusione tra il personale in servizio presso le strutture di afferenza;
 - ai componenti dell’UPD Area Dirigenti Sanità e FF.LL. - A.T.P., a cura del segretario del predetto organismo, dr.ssa Maria Giovanna Pane;
 - al Collegio Sindacale, ai sensi di legge;
 4. **DISPORRE** la pubblicazione della presente deliberazione all’Albo Pretorio on line di questo Istituto, nonché, relativamente al regolamento approvato con la stessa, in “Amministrazione Trasparente” – Sezione Disposizioni Generali - Regolamenti;
 5. **DICHIARARE** il presente atto immediatamente eseguibile per l’urgenza di dare effettività alla nuova disciplina in materia.

DIRETTORE GENERALE
Dott. Attilio A. M. Bianchi



**“FONDAZIONE GIOVANNI PASCALE”
ISTITUTO DI RICOVERO E CURA A CARATTERE SCIENTIFICO
Via Mariano Semmola - 80131 NAPOLI**

REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DEL PERSONALE DIRIGENTE

Sommario

1	Scopo e campo di applicazione	3
2	Destinatari	3
3.	Contenuti.....	3
4.	Sanzioni e procedure disciplinari.....	5
5.	Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.) – Composizione e funzionamento	8
6.	Codice Disciplinare	9
7.	Falsa attestazione delle presenze in servizio.....	12
8.	Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare	14
10	Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale.....	15
11.	Determinazione concordata della sanzione	16
12.	Reintegrazione sul posto di lavoro e indennità supplementare.....	17
13.	Disposizioni finali	19

1 Scopo e campo di applicazione

1. La responsabilità disciplinare attiene alla violazione degli obblighi di comportamento, secondo i principi e le modalità di cui ai CC.NN.LL. della dirigenza e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale, disciplinata dall'art. 15-ter del D.lgs. 30.12.1992, n. 502 e ss.mm.ii., che invece concerne il raggiungimento dei risultati in relazione agli obiettivi assegnati nonché la capacità professionale, le prestazioni e le competenze organizzative dei dirigenti.
2. Restano ferme le altre fattispecie di responsabilità di cui all'art. 55 del D.lgs. 30.03.2001, n. 165 e ss.mm.ii., che hanno distinta e specifica valenza rispetto alla responsabilità disciplinare.

2 Destinatari

1. Il presente regolamento di disciplina, ai sensi del CCNL 19 dicembre 2019, si applica a tutti i dirigenti medici, sanitari e delle professioni sanitarie di cui all'art. 7 del CCNQ 13 luglio 2016 relativo alla definizione dei comparti di contrattazione collettiva, dipendenti dell'Istituto 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'Istituto.
2. Le norme di cui al presente regolamento si applicano altresì alla dirigenza amministrativa, tecnica e professionale dell'Istituto, il cui rapporto contrattuale è disciplinato dal CCNL 2016-2018 Area delle Funzioni Locali- sez. Dirigenti Amministrativi, Tecnici e Professionali.

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 e 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. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati, osservando il Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui al DPR 62/2013 nonché quello adottato dall'Istituto ai sensi dell'art. 54, comma 5 del D.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. Il dirigente, inoltre, garantisce la piena osservanza di quanto stabilito dalla Carta dei Servizi, dai regolamenti vigenti in materia di fumo, di utilizzo delle aree di sosta aziendali e dalle disposizioni relative agli obblighi di pubblicazione, ai sensi di quanto disposto dall'art. 15, comma 3, del D.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.
4. Il dirigente, in ragione della necessità di garantire la migliore qualità del servizio deve, in particolare, nell'ambito delle rispettive competenze e ai sensi di quanto disciplinato dall'art. 70 del CCNL dell'Area Sanità Triennio 2016-2018 e dall'art. 34 del CCNL dell'Area Funzioni Locali - Sezione Dirigenti Amministrativi, Tecnici e Professionali (Obblighi del personale dirigenziale):
 - a) assicurare il rispetto della legge, con riguardo anche alle norme regolatrici del rapporto di lavoro, nonché delle disposizioni contrattuali, delle direttive generali e di quelle impartite dall'Istituto 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 conforme a principi di correttezza e di collaborazione nelle relazioni interpersonali, all'interno dell'Istituto 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'Istituto;
- 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; in particolare, tutto il personale è tenuto al rispetto delle disposizioni contrattuali in materia di impegno di lavoro;
 - e) astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi personali, del coniuge, dei conviventi, dei parenti e degli affini fino al secondo grado come indicato dal D.P.R. 62/2013;
 - 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'Istituto di essere stato rinviato a giudizio o che nei propri confronti è esercitata l'azione penale, quando per la particolare natura dei reati contestati, si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Istituto;
 - 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 di servizio, il massimo rispetto dei compiti di vigilanza - operatività e continuità dell'assistenza al paziente - nell'ambito delle funzioni assegnate al dirigente, nel rispetto della normativa contrattuale vigente (previsione per la Dirigenza CCNL Area Sanità);
 - j) assicurare la massima diligenza nella compilazione e tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche (previsione per la Dirigenza CCNL Area Sanità);
 - k) rispettare le norme di legge, contrattuali ed aziendali in materia di espletamento dell'attività libero professionale (previsione per la Dirigenza CCNL Area Sanità);
 - l) rispettare le leggi vigenti in materia di attestazione di malattia e di certificazione per l'assenza per malattia;
 - m) attenersi, qualora il dirigente svolga attività di ricerca scientifica, alle regole di comportamento di buona fede internazionalmente condivise dalla comunità scientifica, e quindi evitare, rigorosamente, comportamenti fraudolenti volti ad alterare i risultati della ricerca di cui è responsabile al fine di conseguire un indebito vantaggio in termini di riconoscimento di pubblicazioni o ottenimento di finanziamenti.
5. Il dirigente è tenuto a garantire 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.
6. 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 ("Legge sulla razionalizzazione della finanza pubblica" – particolare riferimento al "divieto di svolgere contemporaneamente altre attività lavorative di tipo subordinato").
7. Il comportamento del dirigente deve essere comunque conforme ai principi riguardanti il rapporto di lavoro contenuti:
- a) nel Codice di Comportamento dell'Istituto;
 - b) negli artt. 55 e seguenti del D.lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.;
 - c) nei CC.CC.NN.LL. al momento vigenti.

8. Ulteriori obblighi del Dirigente sono individuati nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza – aggiornamento annuale- pubblicato sul sito istituzionale ed aggiornato con cadenza annuale.)

4. Sanzioni e procedure disciplinari

1. Le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi disciplinati nell'art. 3, secondo la gravità dell'infrazione e previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:
 - a) censura scritta (previsione per la Dirigenza CCNL Area Sanità);
 - b) sanzione pecuniaria da un minimo di € 200 ad un massimo di € 500;
 - c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione;
 - d) licenziamento con preavviso;
 - e) licenziamento senza preavviso.
2. Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, di precedenti sanzioni disciplinari allorché siano decorsi due anni dalla loro irrogazione. (La comminatoria delle sanzioni 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. **Ai sensi dell'art. 55-bis, comma 4, del D.lgs. n. 165/2001**, competente a procedere in materia disciplinare è l'**Ufficio per i Procedimenti Disciplinari – U.P.D.**
4. **Ai sensi dell'art. 55-bis, comma 4, D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dal D.lgs. 75/2017** (fermo quanto previsto dall'art. 55 *quater*, commi 3-*bis* e 3-*ter*, del D.lgs. n. 165/2001) il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dirigente, **segnala** immediatamente, e comunque **entro dieci giorni all'U.P.D.** i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza, allegando gli elementi documentali eventualmente raccolti.
5. L'U.P.D., con immediatezza e comunque **non oltre trenta giorni** decorrenti dal ricevimento della predetta segnalazione, ovvero dal momento in cui abbia altrimenti avuto piena conoscenza dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare, provvede alla **contestazione scritta dell'addebito** e convoca l'interessato, con un **preavviso di almeno venti giorni, per l'audizione** in contraddittorio a sua difesa. Il dipendente può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
6. Nell'ambito del procedimento disciplinare previsto dall'art. 55-*bis* del D.lgs. n.165/2001, la contestazione dell'addebito deve essere specifica e tempestiva, nel rispetto dei termini temporali previsti dalla legge, nonché contenere l'esposizione chiara e puntuale dei fatti in concreto verificatisi, al fine di rendere edotto tempestivamente il dirigente degli elementi a lui addebitati e consentire allo stesso di esercitare il diritto di difesa.
7. In caso di grave ed oggettivo impedimento, ferma la possibilità di depositare memorie scritte, il dirigente può richiedere che l'audizione a sua difesa sia differita, per una sola volta, con proroga del termine per la conclusione del procedimento in misura corrispondente.
8. Salvo quanto previsto dall'articolo 54-*bis*, comma 4, del D.lgs. n. 165/2001 il dirigente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento.
9. L'U.P.D. conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro centoventi giorni dalla contestazione dell'addebito.
10. Gli atti di avvio e conclusione del procedimento disciplinare, nonché l'eventuale provvedimento di

sospensione cautelare del dipendente, sono comunicati dall'U.P.D., per via telematica, all'Ispettorato per la Funzione Pubblica, entro venti giorni dalla loro adozione. Al fine di tutelare la riservatezza del dirigente, il nominativo dello stesso è sostituito da un codice identificativo.

11. **Ai sensi dell'art. 55-bis, comma 5, del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dal D.lgs. 75/2017**, la comunicazione di contestazione dell'addebito al dirigente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dirigente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con avviso di ricevimento. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, è consentita la comunicazione tra l'amministrazione ed i propri dipendenti tramite posta elettronica o altri strumenti informatici di comunicazione, ai sensi dell'articolo 47, comma 3, secondo periodo, del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, ovvero anche al numero di fax o altro indirizzo di posta elettronica, previamente comunicati dal dipendente o dal suo procuratore.
12. **Ai sensi dell'art. 55-bis, comma 6, del D.lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.lgs. 75/2017**, nel corso dell'istruttoria l'U.P.D. può acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento (SI DOVREBBE AGGIUNGERE "PRESSO ALTRI UFFICI DELL'ISTITUTO). La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento, né il differimento dei relativi termini.
13. **Ai sensi dell'art. 55-bis, comma 7, del D.lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.lgs. 75/2017**, il dirigente, appartenente alla stessa o a una diversa amministrazione pubblica dell'incolpato che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio, di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, senza giustificato motivo rifiuta la collaborazione richiesta dall'Ufficio disciplinare procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione, da parte dell'amministrazione di appartenenza, (attraverso il proprio Ufficio disciplinare), 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.**
14. **Ai sensi dell'art. 55-bis, comma 8, del D.lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.lgs. 75/2017**, in caso di trasferimento del dirigente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o, se già avviato, è concluso presso quest'ultima. In caso di trasferimento del dirigente in pendenza di procedimento disciplinare, l'U.P.D. che abbia in carico gli atti provvede alla loro tempestiva trasmissione al competente Ufficio Disciplinare dell'Amministrazione presso cui il dipendente è trasferito. In tali casi il procedimento disciplinare è interrotto e dalla data di ricezione degli atti da parte dell'ufficio disciplinare dell'amministrazione presso cui il dipendente è trasferito decorrono nuovi termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento.
Nel caso in cui l'amministrazione di provenienza venga a conoscenza dell'illecito disciplinare successivamente al trasferimento del dirigente, la stessa Amministrazione provvede a segnalare immediatamente e comunque entro venti giorni i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare all'Ufficio per i procedimenti disciplinari dell'amministrazione presso cui il dipendente è stato trasferito e dalla data di ricezione della predetta segnalazione decorrono i termini per la contestazione dell'addebito e per la conclusione del procedimento.
L'esito del procedimento disciplinare è in ogni caso comunicato anche all'amministrazione di provenienza del dirigente.
15. **Ai sensi dell'art. 55-bis, comma 9, del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dal D.lgs. 75/2017**, la cessazione del rapporto di lavoro estingue il procedimento disciplinare salvo che per l'infrazione

commessa sia prevista la sanzione del licenziamento o comunque sia stata disposta la sospensione cautelare dal servizio. In tal caso le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici ed economici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

16. **Ai sensi dell'art. 55 –bis, comma 9-bis, del D.lgs. n. 165/2001, aggiunto dal D.lgs. 75/2017**, sono nulle le disposizioni di regolamento, le clausole contrattuali o le disposizioni interne, comunque qualificate, che prevedano per l'irrogazione di sanzioni disciplinari requisiti formali o procedurali ulteriori rispetto a quelli indicati nel presente articolo o che comunque aggravino il procedimento disciplinare.
17. **Ai sensi dell'art. 55-bis, comma 9-ter, del D.lgs. n. 165/2001, aggiunto dal D.lgs. 75/2017**, la violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare previste dagli articoli da 55 a 55-quater del D.lgs. n. 165/2001, fatta salva l'eventuale responsabilità del dirigente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare, né l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dirigente, e le modalità di esercizio dell'azione disciplinare, anche in ragione della natura degli accertamenti svolti nel caso concreto, risultino comunque compatibili con il principio di tempestività. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 55-quater, commi 3-bis e 3-ter, del D.lgs. n. 165/2001 sono da considerarsi perentori il termine per la contestazione dell'addebito e il termine per la conclusione del procedimento.
18. **Ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dal D.lgs. 75/2017**, la violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa che abbia determinato la condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno comporta comunque, nei confronti del dipendente responsabile, l'applicazione della **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi**, in proporzione all'entità del risarcimento, salvo che ricorrano i presupposti per l'applicazione di una più grave sanzione disciplinare.
19. **Ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001**, fuori dei casi previsti nel comma 1 del citato articolo, quando il lavoratore cagiona grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertate dall'amministrazione ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, all'esito del procedimento disciplinare che accerta tale responsabilità è collocato in disponibilità e si applicano nei suoi confronti le disposizioni di cui all'articolo 33, comma 8, e all'articolo 34, commi 1, 2, 3 e 4 del D.lgs. 165/2001. Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento. Durante il periodo nel quale è collocato in disponibilità, il lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.
20. **Ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 3, del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dal D.lgs. 75/2017**, il mancato esercizio o la decadenza dall'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa la segnalazione di cui all'articolo 55-bis, comma 4, del D.lgs. 165/2001 ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili, l'applicazione della **sospensione dal servizio fino a un massimo di tre mesi**, salva la maggiore sanzione del licenziamento prevista nei casi di cui all'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-ter), e comma 3-quinquies del D.lgs. 165/2001. Tale condotta, per il personale con qualifica dirigenziale o titolare di funzioni o incarichi dirigenziali, è valutata anche ai fini della responsabilità di cui all'articolo 21 del D.lgs. 165/2001. Ogni amministrazione individua preventivamente il titolare dell'azione disciplinare per le infrazioni di cui al presente comma commesse da soggetti responsabili dell'ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4, del D.lgs. 165/2001.

21. **Ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 4, del D.lgs. n. 165/2001**, la responsabilità civile eventualmente configurabile a carico del dirigente in relazione a profili di illiceità nelle determinazioni concernenti lo svolgimento del procedimento disciplinare è limitata, in conformità ai principi generali, ai casi di dolo o colpa grave.
22. **Ai sensi dell'art. 55, comma 4, del D.lgs. n. 165/2001**, fermo quanto previsto nell'articolo 21 del D.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., per le infrazioni disciplinari ascrivibili al dirigente ai sensi degli articoli 55-bis, comma 7, e 55-sexies, comma 3, del D.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., si applicano, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo, le disposizioni di cui al comma 4 del predetto articolo 55-bis, ma le determinazioni conclusive del procedimento sono adottate dal direttore generale o chi da lui delegato.

5. Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.) – Composizione e funzionamento

1. L'Azienda si avvale, ai sensi dell'art. 55-bis del D.lgs. 165/2001 e ss.mm.ii., dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari (U.P.D.), che assolve alle competenze stabilite in materia disciplinare dagli art. 55 e seguenti del citato D.lgs. n. 165/2001, nonché dai contratti collettivi della dirigenza vigenti.
2. L'Ufficio è un organismo collegiale cui è affidata l'attività di istruttoria e di adozione dei provvedimenti sanzionatori di competenza, ovvero dalla censura al licenziamento senza preavviso, con la sola esclusione del rimprovero verbale, nonché di ogni ulteriore provvedimento a questi collegato.

L'U.P.D. è costituito da **tre componenti effettivi** tra cui il Presidente, nonché da tre componenti supplenti, individuati con formale provvedimento del Direttore Generale.

I membri supplenti interverranno nei casi di astensione, ricusazione o impedimento dei membri effettivi, nonché di procedimenti disciplinari a carico degli stessi.

L'Organo collegiale si avvale dell'opera di un segretario, individuato dal Direttore Generale, cui compete la stesura dei verbali e degli altri atti nonché la conservazione degli stessi.
3. Il Presidente dell'U.P.D.:
 - sovrintende e coordina le attività dell'Ufficio procedimenti disciplinari, dirigendone i lavori;
 - gestisce, avvalendosi del segretario, tutti gli atti riguardanti l'amministrazione ordinaria dell'ufficio;
 - firma in nome e per conto dell'Ufficio tutti gli atti del procedimento disciplinare ad eccezione del provvedimento finale che viene sottoscritto da tutti i membri.

Nel corso della fase istruttoria dei procedimenti di propria competenza, l'UPD può chiedere alla Direzione Aziendale l'autorizzazione ad avvalersi di consulenti esperti nelle materie oggetto del procedimento.
4. Convocazione
L'ufficio è convocato dal Presidente che incarica il Segretario dei relativi adempimenti.
La convocazione è trasmessa ai membri dell'ufficio in forma scritta, a mezzo posta elettronica indirizzata alla mail aziendale di ciascun componente o con lettera, con almeno 5 giorni liberi di anticipo rispetto alla data fissata per la seduta. La convocazione come sopra effettuata equivale alla notificazione a mezzo posta ordinaria.
5. Astensione e ricusazione
Ogni componente dell'U.P.D. può essere ricusato dal dirigente sottoposto a procedimento disciplinare:
 - a) se il dirigente è prossimo congiunto suo o del coniuge;

- b) se alcuno dei prossimi congiunti suoi o del coniuge è parte offesa dell'infrazione disciplinare;
- c) se esiste inimicizia grave tra lui o alcuno dei suoi prossimi congiunti e il dirigente sottoposto al procedimento;
- d) se ha interesse personale nel procedimento o se il dirigente è debitore o creditore di lui, del coniuge o dei figli;
- e) se ha dato consigli o manifestato il suo parere sull'oggetto del procedimento fuori dall'esercizio delle sue funzioni.

L'istanza di ricusazione è proposta dal dirigente al Presidente entro 2 giorni prima della data fissata per l'audizione.

Sull'istanza decide in via definitiva il Presidente, sentito il componente del collegio ricusato.

Qualora venga ricusato il Presidente, questi trasmette l'istanza con le proprie controdeduzione al Direttore Generale, che decide in via definitiva.

Il provvedimento che respinge l'istanza di ricusazione può essere impugnato solo insieme al provvedimento che infligge la sanzione.

Il Presidente e i membri del collegio hanno l'obbligo di astenersi, nelle ipotesi di cui alle lettere a), b), c) d) ed e), anche se non sia stata proposta istanza di ricusazione.

In tutti i casi di astensione e ricusazione subentra il componente supplente.

6. Decadenza e responsabilità disciplinare

Per la responsabilità disciplinare dei componenti dell'U.P.D. si richiama l'art. 55-sexies, comma 3, D.lgs. 165/2001, qualora applicabile. Con provvedimento del Direttore Generale è individuato il titolare dell'azione disciplinare nei confronti dei componenti di ciascun U.P.D., sia per la specifica ipotesi di cui all'art 55-sexies, comma 3, D.lgs. 165/2001, sia per la commissione di altri eventuali illeciti di natura disciplinare.

7. Quale organo perfetto, l'U.P.D. opera validamente solo con l'intervento di tutti i suoi componenti. La composizione dell'U.P.D. non può variare nel corso del procedimento disciplinare che deve essere portato a termine dalle stesse persone che lo hanno avviato, salvi i casi di supplenza, ricusazione, astensione e decadenza.

Il trattamento dei dati personali dei soggetti interessati dal procedimento deve essere effettuato per le sole finalità inerenti al procedimento stesso, nel rispetto dei principi di pertinenza e non eccedenza dei trattamenti sancito dalla normativa vigente per tempo in materia.

Ciascun provvedimento adottato dall'U.P.D. deve essere conservato nel fascicolo personale del dipendente presso la UOC Gestione Risorse Umane e deve altresì essere trasmesso, a cura dell'U.P.D., al RPCT.

6. 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, 6, 7 e 8 del presente articolo, già sanzionate nel biennio di riferimento, determina 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 (prevista LA PREDETTA SANZIONE DELLA CENSURA soltanto per l'area Sanità) **fino alla multa da € 200 a € 500** si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri del comma 1 del presente articolo, 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 (previsione solo per i dirigenti di cui al CCNL AREA SANITA');
 - e. violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'Istituto di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale soprattutto allorché, per la particolare natura dei reati contestati al dirigente, si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Istituto;
 - 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 di prevenzione del divieto di fumo, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'Istituto, per gli utenti e/o per tutto il personale, nonché del divieto di fumo;
 - 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 nonché delle norme in materia di tutela della riservatezza e dei dati personali anche se non ne sia derivato danno all'Istituto.
5. L'importo delle multe sarà introitato nel bilancio dell'Istituto ed è destinato alle attività formative o ad attività relative alla prevenzione del rischio clinico.
6. 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.
7. **La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 mesi**, si applica nei casi previsti dall'art. 55-*sexies*, comma 3 – salvo i casi più gravi, ivi indicati, ex art. 55 *quater*, comma 1, lettera f-ter) e comma 3-*quinqües*, e dall'art. 55-*septies*, comma 6, del D.lgs. n.165/2001 (CCNL Area Sanità). Per l'Area delle Funzioni Locali, così come statuito dal vigente CCNL, **la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 mesi** comporta, altresì, la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo di durata della sospensione.
8. **La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi**, si applica nel caso previsto dall'art. 55-*sexies*, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001.
9. **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 4-6-7-8 dell'art. 6 del presente regolamento 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'Ente o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti o dei dipendenti e, comunque, atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
 - c. manifestazioni offensive nei confronti dell'Istituto 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 dirigente, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-sexies, comma 3, del D.lgs. n.165/2001;
 - e. ingiustificato ritardo a trasferirsi nella sede assegnata dall'Istituto;
 - f. svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
 - g. salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. b) del D.lgs. n.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'Istituto, agli utenti o ai terzi;
 - h. occultamento o mancata segnalazione 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;
 - i. mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale;
 - j. 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;
 - k. comportamento negligente od omissivo nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche, da cui sia derivato un danno per l'Ente o per i terzi;
 - l. inosservanza degli obblighi, a lui ascrivibili in merito alla certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia (previsione per la Dirigenza CCNL Area Sanità);
 - m. qualsiasi comportamento negligente, dal quale sia derivato grave danno all'Istituto o a terzi, fatto salvo quanto previsto dal comma 8 del presente articolo;
 - n. atti, comportamenti o molestie lesivi della dignità della persona;
 - o. atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista la gravità e reiterazione;
 - p. fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;
 - q. ingiustificate assenze collettive nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza in applicazione dell'art 55-quinquies comma 3bis del D.lgs. n.165/2001(previsione per la Dirigenza Area Sanità);
 - r. grave e ripetuta inosservanza dell'obbligo di provvedere entro i termini fissati per ciascun provvedimento, ai sensi di quanto previsto dall'art. 7, comma 2 della legge 69/2009 (previsione per la Dirigenza CCNL Area delle Funzioni Locali);
10. Nei casi di sospensione di cui al presente articolo, l'Istituto, 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 (solo per la Dirigenza Area Sanità).
11. Ferma restando la **disciplina in tema di licenziamento** per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:

A. **con preavviso**, per:

- a. le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b), c), da f-bis) sino a f-quinquies del D.lgs. n.165/2001 e 55-septies, comma 4;
- b. recidiva nel biennio in una delle mancanze previste ai commi 6, 7, 8 e 9 dell'art. 6 del presente regolamento o, comunque, quando le mancanze di cui ai commi precedenti si caratterizzano 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'Istituto (previsione per la Dirigenza Area Sanità);
- d. l'ipotesi di cui all'art. 55 quater comma 3-quinquies;
- e. la violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art. 16 comma 2 secondo e terzo periodo del DPR 62/2013;
- f. recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità;

B. **senza preavviso**, per:

- a. le ipotesi considerate dall'art. 55 quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del D.lgs. n.165/2001 e dall'art. 55-quinquies, comma 3;
 - b. gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dettata dall'art. 74 –CCNL Area Sanità- e art. 38-Dirigenza CCNL Area delle Funzioni Locali- fatto salvo quanto previsto dall'art. 75, comma 1 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale- CCNL Area Sanità) e dall'art. 39, comma 1- CCNL Area delle Funzioni locali-;
 - c. condanna, anche non passata in giudicato, per:
 - per i delitti indicati dall'art. 7, comma 1, e 8, comma 1, del D.lgs. n. 235/2012 (incandidabilità a seguito di sentenza resa ai sensi dell'art.444 del codice di procedura penale) ;
 - per i delitti indicati dall'art.12, commi 1, 2 e 3 della legge 11 gennaio 2018 n. (disposizione afferente solo alla Dirigenza del CCNL Area Sanità);
 - quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
 - gravi delitti commessi in servizio;
 - delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 97/2001;
 - d. per gli atti e comportamenti non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, seppur estranei alla prestazione lavorativa, posti in essere anche nei confronti di terzo, di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2119 del codice civile.
12. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 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.

7. Falsa attestazione delle presenze in servizio

1. **Ai sensi dell'art. 55-quater comma 1–bis, del D.lgs. 165/2001**, 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 dirigente presta attività lavorativa circa la presenza del dipendente.

2. Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta.
3. **Ai sensi dell'art. 55-quater comma 3-bis** del D.lgs. 165/2001, 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 dirigente, 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 dirigente 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.
4. **Ai sensi dell'art. 55-quater, comma 3-ter, del D.lgs. 165/2001**, con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare di cui all'art. 55-quater, comma 3-bis, del D.lgs. 165/2001 si procede anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dirigente dinanzi all'U.P.D. Per il contraddittorio a sua difesa il dirigente è convocato 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 dirigente 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 dirigente 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 dirigente 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 dirigente e non sia superato il termine per la conclusione del procedimento di cui all'articolo 55-bis, comma 4 del D.lgs.165/2001.
5. **Ai sensi dell'art. 55-quater, comma 3-quater, del D.lgs. 165/2001**, nei casi di cui all'art 55-quater, comma 3-bis del D.lgs. 165/2001, la denuncia al pubblico ministero e la segnalazione alla competente procura regionale della Corte dei Conti avvengono entro venti giorni dall'avvio del procedimento disciplinare. La Procura della Corte dei Conti, quando ne ricorrono i presupposti, emette invito a dedurre per danno d'immagine entro tre mesi dalla conclusione della procedura di licenziamento. L'azione di responsabilità è esercitata, con le modalità e nei termini di cui all'art. 5 del decreto-legge 15 novembre 1993, n. 453, convertito con modificazioni dalla legge 14 gennaio 1994, n. 19, entro i centocinquanta giorni successivi alla denuncia, senza possibilità di proroga. L'ammontare del danno risarcibile è rimesso alla valutazione equitativa del giudice anche in relazione alla rilevanza del fatto per i mezzi di informazione e comunque l'eventuale condanna non può essere inferiore a sei mensilità dell'ultimo stipendio in godimento, oltre interessi e spese di giustizia.
6. **Ai sensi dell'art. 55-quater, comma 3-quinquies, del D.lgs. 165/2001**, nei casi di cui all'art.55- quater, comma 3-bis, del D.lgs. 165/2001, per i dirigenti che abbiano acquisito conoscenza del fatto, 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.
7. **Ai sensi dell'art. 55-quater, comma 3-sexies, del D.lgs. 165/2001**, i provvedimenti di cui ai commi 3-bis e 3-ter e quelli conclusivi dei procedimenti di cui all'art. 1 del D.lgs. 116/2016 sono comunicati all'Ispettorato della Funzione Pubblica ai sensi di quanto previsto dall'art. 55-bis, comma 4.

8. Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. **Ai sensi dell'art. 73 del CCNL 19.12.2019 Area Sanità e dell'art. 37 del CCN Area delle Funzioni Locali**, fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'art. 55 quater comma 3 bis del D.lgs. n. 165/2001, l'Istituto, 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.

9. Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. **Ai sensi dell'art. 74 del CCNL 19.12.2019 Area Sanità e dell'art. 38 del CCN Area delle Funzioni Locali**, 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'Istituto non proceda direttamente ai sensi del comma 11, art. 6 del presente regolamento, e dell'art. 55 ter del D.lgs. 165/2001.
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'Istituto non proceda direttamente ai sensi dell'art. 39, comma 2, per la Dirigenza Amministrativa-Tecnica e Professionale -CCNL Area delle Funzioni Locali e, per i Dirigenti di cui al CCNL Area Sanità, ai sensi dell'art. 75, comma 2, (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) nonché ai sensi dell'art. 55 ter del D.lgs. 165/2001.
3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi previsti dagli articoli 7, comma 1, e 8, comma 1, del D.lgs. n. 235/2012 e fatta salva l'applicazione dell'art. 6 (codice disciplinare), comma 11 del presente regolamento, qualora l'Istituto non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del D.lgs. n.165/2001, nonché dell'art. 39 del CCNL Area delle Funzioni Locali e dell'art. 75 del CCNL Area Sanità, entrambi rubricati "Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale".
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. È fatta salva l'applicazione dell'art. 6, comma 11, lettera B, (Codice disciplinare) del presente regolamento qualora l'Istituto non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del D.lgs. n.165/2001 nonché dell'art. 39 del CCNL Area delle Funzioni Locali e dell'art. 75 del CCNL Area Sanità, entrambi rubricati "Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale".
5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica, comunque, quanto previsto dall'art. 55 ter del D.lgs. n.165/2001, comma 1, ultimo periodo.

6. Ove l'Istituto intenda procedere all'applicazione della sanzione di cui al precedente art. 6 "Codice disciplinare", comma 11, lettera B (licenziamento disciplinare senza preavviso) del presente regolamento, la sospensione del dirigente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di 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 del citato art. 6 comma 11, lettera B, del presente regolamento, l'Istituto ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità dell'Istituto a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare ovvero, 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. n.165/2001, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso la possibilità di ripresa del procedimento disciplinare per cessazione di motivi che ne avevano determinato la sospensione, ai fini dell'applicabilità del predetto art. 6 (Codice disciplinare) del presente regolamento.
7. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, nonché la retribuzione individuale di anzianità e gli 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" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, 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, compresi gli aumenti contrattuali nel frattempo intervenuti, 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. 39 del CCNL Area delle Funzioni Locali e dell'art. 75 del CCNL Area Sanità, entrambi rubricati "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 del presente articolo e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.
10. Resta fermo quanto previsto dall'art. 55 quater, comma 3 bis, del D.lgs. n.165/2001 e ss.mm.ii in materia di falsa attestazione della presenza.

10 Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. 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 dell'art. 55-ter e quater del D.lgs. n.165 del 2001.
2. **Ai sensi dell'art. 55-ter, comma 1, del D.lgs. 165/2001, come modificato dal D.lgs. 75/2017**, il procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale. Per le infrazioni per le quali è applicabile una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione

della retribuzione fino a dieci giorni, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dirigente e quando, all'esito dell'istruttoria, non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale. Fatto salvo quanto previsto al comma 3 del medesimo articolo, il procedimento disciplinare sospeso può essere riattivato qualora l'amministrazione giunga in possesso di elementi nuovi, sufficienti per concludere il procedimento, ivi incluso un provvedimento giurisdizionale non definitivo. Resta in ogni caso salva la possibilità di adottare la sospensione o altri provvedimenti cautelari nei confronti del dirigente. Si applicano altresì le disposizioni dell'art. 75, comma 3 del CCNL 2016-2018 - Area Sanità e dell'art. 39, comma 2, del CCNL Area delle Funzioni Locali.

3. **Ai sensi dell'art. 55-ter, comma 2, del D.lgs. 165/2001, come modificato dal D.lgs. 75/2017**, se il procedimento disciplinare non sospeso si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dirigente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dirigente medesimo non lo ha commesso, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, ad istanza di parte, da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale. Si applicano altresì le disposizioni dell'art. 75, commi 4, 5 e 6 del CCNL Area Sanità e dell'art. 39, commi 4-5 e 6, CCNL Area Funzioni Locali.
4. **Ai sensi dell'art. 55-ter, comma 3, del D.lgs. 165/2001, come modificato dal D.lgs. 75/2017**, se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dirigente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa.
5. **Ai sensi dell'art. 55-ter, comma 4, del D.lgs. 165/2001, come modificato dal D.lgs. 75/2017**, nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3 del medesimo articolo, il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto mediante rinnovo della contestazione dell'addebito entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza, da parte della cancelleria del giudice, all'amministrazione di appartenenza del dipendente, ovvero dal ricevimento dell'istanza di riapertura. Il procedimento si svolge secondo quanto previsto nell'articolo 55-bis del D.lgs. n. 165/2001 con integrale nuova decorrenza dei termini ivi previsti per la conclusione dello stesso. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'ufficio procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 e 1-bis, del codice di procedura penale.
6. Resta ferma la disciplina prevista dall'art. 3 della Legge n. 97/2001 e ss.mm.ii rubricato: "*Trasferimento a seguito di rinvio a giudizio*".

11. Determinazione concordata della sanzione

1. **Ai sensi dell'art. 76 del CCNL Area Sanità e dell'art. 40 CCNL Area delle Funzioni Locali**, l'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari e il dirigente possono procedere, in via conciliativa, alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso. La procedura non ha natura obbligatoria.
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'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari o il dirigente può proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, 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'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari 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'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari 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'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari e dal dirigente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari.
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 mancata conclusione entro tali termini 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.

12. Reintegrazione sul posto di lavoro e indennità supplementare

1. **Ai sensi dell'art. 77 del CCNL 19.12.2019 e dell'art. 41 CCNL Area delle Funzioni Locali**, l'Istituto o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, prevista dall'art. 63, comma 2, terzo periodo del D.lgs. n. 165/2001, 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:

- 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 dell'art. 12 del presente regolamento è ricompresa anche la retribuzione di posizione – parte fissa già in godimento dal 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'Istituto 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 dell'art. 12 del presente regolamento.
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 la nullità o l'annullabilità 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 o Ente, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato

13. 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. Per tutto quanto non previsto dal presente regolamento si rimanda a quanto stabilito dal decreto legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii., ai CCNNL, nonché a tutta la regolamentazione adottata dall'Istituto che reca prescrizione in tema di comportamento richiesto ai dipendenti ed alla vigente normativa in materia.

^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^



**“FONDAZIONE GIOVANNI PASCALE”
ISTITUTO DI RICOVERO E CURA A CARATTERE SCIENTIFICO
Via Mariano Semmola - 80131 NAPOLI**

Deliberazione N. 191 del 21/02/2023

PROPONENTE: Direzione Amministrativa

OGGETTO: Regolamento di disciplina del personale dirigenziale. Revoca della delibera nr. 669/2017

In pubblicazione dal 21/02/2023 e per il periodo prescritto dalla vigente normativa in materia (art.8 D.Lgs 14/2013, n.33 e smi)

Atto immediatamente esecutivo

S.C. Affari Generali

Direttore

Elenco firmatari

Elisa Regina - S.C. Affari Generali

Giovanni De Masi - Direzione Amministrativa

Giovanni De Masi - Direttore Amministrativo

Maurizio Di Mauro - Direttore Sanitario

Alfredo Budillon - Direttore Scientifico

Attilio Bianchi - Direttore Generale