

**ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE
DEL LAZIO E DELLA TOSCANA M. ALEANDRI**

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

Oggetto:

Nuovo Regolamento disciplinare per il personale della dirigenza - approvazione

Proposta di deliberazione n.	
Data Proposta di deliberazione	
Struttura	
L'Estensore	
Il Responsabile del procedimento	
Responsabile della Struttura	

Visto di Regolarità contabile	
N. di prenotazione	

IL Direttore Amministrativo
Festuccia Manuel

IL Direttore Sanitario
Leto Andrea

IL Direttore Generale
Della Marta Ugo

%firma%-1

%firma%-2

%firma%-3

U.O.C. Risorse Umane e Affari Legali
Dott. Paolo Nicita

Oggetto: Nuovo Regolamento disciplinare per il personale della dirigenza – approvazione.

PREMESSO

Che con delibera n. 56/2014 è stato approvato il vigente Regolamento disciplinare per il personale dirigenziale;

VISTO

Il D.Lgs. 30 .3.2001 n.165 e ss.mm.ii.;

Il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 recante “Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, ai sensi degli articoli 16, comma 1 lettera a), comma 2 lettere b), c), d) e), art. 17 comma 1 lettere a), c), e), f), g), h), l), m), n), o), q), r), s), z), della Legge 7 agosto 2015 n. 124 in materia di Riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche”, nel quale sono previste modifiche agli articoli da 55 a 55-septies del predetto Testo Unico sul pubblico impiego, relative alla materia disciplinare;

Il CCNL 19.12.2019 Area Sanità;

Il CCNL 17.12.2020 Area Funzioni Locali;

RITENUTO

Di dover provvedere all’adozione di un nuovo Regolamento disciplinare per il personale dirigenziale dell’Istituto, per effetto delle sopravvenute disposizioni normative e contrattuali;

PROPONE

Per i motivi esposti in narrativa che ivi si intendono integralmente trascritti

1. Di approvare il nuovo Regolamento disciplinare per il personale dirigenziale dell’Istituto, allegato in parte integrante e sostanziale al presente provvedimento, in sostituzione del vigente Regolamento disciplinare per il personale dirigenziale, approvato con delibera n. 56/2014;
2. Di dare mandato all’U.O.C. Risorse Umane e Affari Legali per la pubblicizzazione del nuovo Regolamento di cui al punto n. 1, mediante pubblicazione dello stesso sul sito internet dell’Istituto (www.izslt.it);
3. Di dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo.

IL RESPONSABILE
Dott. Paolo Nicita

IL DIRETTORE GENERALE
Dott. Ugo Della Marta

VISTA la proposta di Deliberazione avanzata dal Responsabile dell'U.O.C. Risorse Umane e Affari Legali, Dott. Paolo Nicita ad oggetto: "*Nuovo Regolamento disciplinare per il personale della dirigenza – approvazione*".

SENTITI Il Direttore Sanitario ed il Direttore Amministrativo che hanno espresso parere favorevole all'adozione del presente provvedimento;

RITENUTO di doverla approvare così come proposta;

DELIBERA

Per i motivi esposti in narrativa che ivi si intendono integralmente trascritti

1. Di approvare il nuovo Regolamento disciplinare per il personale dirigenziale dell'Istituto, allegato in parte integrante e sostanziale al presente provvedimento, in sostituzione del vigente Regolamento disciplinare per il personale dirigenziale, approvato con delibera n. 56/2014;
2. Di dare mandato all'U.O.C. Risorse Umane e Affari Legali per la pubblicizzazione del nuovo Regolamento di cui al punto n. 1, mediante pubblicazione dello stesso sul sito internet dell'Istituto (www.izslt.it);
3. Di dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo.

Il DIRETTORE GENERALE
Dott. Ugo Della Marta

**REGOLAMENTO DISCIPLINARE PER IL PERSONALE
DIRIGENTE DELL'ISTITUTO ZOOPROFILATTICO
SPERIMENTALE DELLE REGIONI LAZIO E
TOSCANA *M. ALEANDRI***

Sommario

1.	OGGETTO E AMBITO DI APPLICAZIONE.....	3
2.	OBBLIGHI DI CONDOTTA E RESPONSABILITÀ.....	3
3.	OBBLIGHI DEL DIRIGENTE.....	3
4.	CRITERI GENERALI PER L'APPLICAZIONE DELLE SANZIONI.....	5
5.	SANZIONI DISCIPLINARI	6
6.	OBBLIGATORITA' DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE.....	11
7.	CONCILIAZIONE NON OBBLIGATORIA.....	11
8.	UFFICIO DISCIPLINARE	12
9.	INIZIATIVA DEL DIRIGENTE RESPONSABILE DELLA STRUTTURA	13
10.	CONOSCENZA DEL COMPORTAMENTO DA PARTE DEL RESPONSABILE DI STRUTTURA.....	13
11.	PROCEDIMENTI DI FRONTE ALL'UFFICIO DISCIPLINARE	13
12.	CONTESTAZIONE DEGLI ADDEBITI	17
13.	FASE ISTRUTTORIA E APPLICAZIONE DELLA SANZIONE	17
14.	RESPONSABILITÀ CONNESSE ALLA CONDUZIONE DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE	19
15.	PROCEDURE DI CONCILIAZIONE - DETERMINAZIONE CONCORDATA DELLA SANZIONE.....	19
16.	SOSPENSIONE CAUTELARE IN CORSO DI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE.....	20
17.	SOSPENSIONE CAUTELARE IN CASO DI PROCEDIMENTO PENALE	21
18.	RAPPORTI TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE.....	23
19.	REINTEGRAZIONE DEI DIRIGENTE ILLEGITTIMAMENTE LICENZIATO.....	25
20.	INDENNITÀ SUPPLEMENTARE SOSTITUTIVA DELLA REINTEGRAZIONE	25
21.	IMPUGNAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI	26
22.	PUBBLICITÀ.....	26
23.	NORMA DI RINVIO.....	26

1. OGGETTO E AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il presente Regolamento di disciplina - emanato ai sensi dell'art. 55 del D.lgs. n. 165/2001, modificato dal D.lgs. n. 150/2009 e successivamente dai decreti legislativi n. 116/2016, n. 75/2017 e n. 118/2017 nonché degli artt. 69 e seguenti del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area sanità, triennio 2016 – 2018, sottoscritto il 19 dicembre 2019 - ha lo scopo di stabilire le disposizioni in tema di procedimenti disciplinari diretti ad accertare e sanzionare la violazione di obblighi di condotta da parte del personale Dirigente dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale delle Regioni Lazio e Toscana M. Aleandri.
2. In particolare, l'applicazione del presente Regolamento concerne il personale Dirigente in servizio dell'Istituto appartenente all'Area della Dirigenza Sanitaria e all'Area della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa.
3. Restano ferme le altre fattispecie di responsabilità, civile, amministrativa, penale e contabile, di cui al novellato art. 55, comma 2, primo periodo, del D.lgs. n. 165/2001, che hanno, pertanto, distinta e specifica valenza rispetto alla responsabilità disciplinare.

2. OBBLIGHI DI CONDOTTA E RESPONSABILITA'

1. I Dirigenti dell'Istituto sono tenuti ad osservare una condotta conforme alle previsioni dettate dalla normativa vigente, dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento e dal codice di comportamento adottato dall'Istituto.
2. La violazione degli obblighi di cui al comma precedente comporta l'applicazione di sanzioni la cui entità viene determinata in base a principi di legalità, gradualità, proporzionalità e, comunque, in base alle vigenti disposizioni in materia.

3. OBBLIGHI DEL DIRIGENTE

1. Il Dirigente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento, imparzialità e trasparenza dell'attività amministrativa nonché quelli di leale collaborazione, di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del c.c., antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri e altrui.
2. Il comportamento del Dirigente è improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali, nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti, operando costantemente nel pieno rispetto del codice di comportamento dei dipendenti di cui al D.P.R. 62/2013 nonché del codice di comportamento adottato dall'Istituto ai sensi dell'art. 54 del D.Lgs. 165/2001 da ultimo con Delibera n.40 del 31/01/2014, dei principi e regole del presente Regolamento che disciplina la responsabilità conseguente alla violazione dei doveri ed obblighi posti a carico di ogni dipendente.
3. Ai Dirigenti spetta l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi, nonché la gestione

finanziaria, tecnica e amministrativa mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione e di controllo. Essi sono responsabili in via esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati, secondo quanto previsto dall'art. 4, comma 3, del novellato D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

4. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il Dirigente 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'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 uniformata a principi di correttezza e di collaborazione nelle relazioni interpersonali, all'interno dell'Istituto o Ente 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, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300/1970;
 - 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 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 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'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'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 dei referti e delle risultanze diagnostiche;
 - k) rispettare le norme di legge, contrattuali ed aziendali in materia di espletamento dell'attività professionale;
 - l) rispettare le leggi vigenti in materia di attestazione di malattia e di certificazione per l'assenza per malattia;
 - m) qualora svolga attività di ricerca scientifica dovrà attenersi alle regole di comportamento di buona fede internazionalmente condivise dalla comunità scientifica, e quindi dovrà 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;
 - n) rispettare l'orario di lavoro, adempiere le formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del Dirigente del servizio, nonché vigilare sul corretto espletamento di tali adempimenti da parte del personale, assegnato alla Struttura cui è preposto;
5. 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.
6. In materia di incompatibilità, resta fermo quanto previsto dall'art. 53 del D.lgs. n. 165/2001, anche con riferimento all'art. 1, comma 60 e segg. della legge 662/1996.

4. CRITERI GENERALI PER L'APPLICAZIONE DELLE SANZIONI

1. Nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto dall'art. 55 del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i. e dall'art. 69 CCNL di riferimento, sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni relative alla violazione degli obblighi previsti:
- a) intenzionalità del comportamento;
 - b) grado di negligenza dimostrata, tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento;
 - c) rilevanza della infrazione e dell'inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;

- d) responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'Istituto e l'entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;
 - e) 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 già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle individuate nell'ambito degli articoli seguenti.
 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.

5. SANZIONI DISCIPLINARI

1. Le violazioni da parte del personale Dirigente degli obblighi di cui all'art. 3, secondo la gravità dell'infrazione, danno luogo all'applicazione, da parte dell'Ufficio Disciplinare delle seguenti sanzioni previo procedimento disciplinare:
 - a) censura scritta: consiste in una formale dichiarazione di censura, scritta e motivata. Si applica graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri sanciti nell'art. 4 del presente Regolamento, nei casi di:
 - inosservanza della normativa contrattuale e legislativa vigente nonché delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia e presenza in servizio correlata alle esigenze della Struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato ove non ricorrano le fattispecie di falsa attestazione della presenza in servizio sanzionate con il licenziamento senza preavviso (come previsto dall'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del D.lgs. 165/2001);
 - condotta negli ambienti di lavoro non conforme ai principi di correttezza verso i componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti, dei dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
 - alterchi negli ambienti di lavoro anche con utenti o terzi;
 - comportamento negligente nella compilazione, tenuta e controllo dei referti e delle risultanze diagnostiche;
 - 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 quando per la particolare natura dei reati contestati al Dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Istituto;

- 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;
 - 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'Istituto o per gli utenti;
 - violazione del segreto d'ufficio, come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge n. 241/1990, anche se non ne sia derivato danno all'Istituto.
- b) Sanzione pecuniaria (multa): in relazione alle mancanze di cui alla lett. a) del presente articolo potrà essere applicata, in relazione al principio di gradualità della sanzione, una multa per un importo da Euro 200,00 fino ad Euro 500,00. L'importo delle multe sarà introitato nel bilancio dell'Istituto e destinato alle attività formative, sicurezza del personale nonché divieto di fumo anche se non sia derivato danno o disservizio per l'Istituto o per gli utenti.
- c) Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni: si applica al Dirigente che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'ufficio precedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti.
- d) Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 mesi con la privazione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo di durata della sospensione: si applica al Dirigente in caso di mancato esercizio o decadenza dall'azione disciplinare dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, fatta salva l'irrogazione della maggiore sanzione del licenziamento nei casi in cui l'infrazione sia commessa con dolo o colpa grave.
- e) Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi: si applica nei casi di violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato la condanna dell'Istituto al risarcimento del danno, in proporzione all'entità del risarcimento, salvo che ricorrano i presupposti per l'applicazione di una più grave sanzione disciplinare.
- f) Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 6 mesi: si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui all'art. 4 per:

- recidiva nel biennio delle mancanze previste nell'art. 5 lett. a); c); d) ed e) ovvero quando le mancanze previste dai medesimi commi si caratterizzano per una particolare gravità;
- minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico oppure nei confronti dell'Istituto o dei componenti della Direzione aziendale, degli altri Dirigenti o dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- 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. 300/1970;
- 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 nella lett. d) del presente articolo "*Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 mesi con la privazione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo di durata della sospensione*";
- 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;
- assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso fatto salvo quanto previsto dalla lett. g), del presente articolo. 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;
- occultamento da parte del Dirigente di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Istituto o ad esso affidati;
- mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale;
- 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;
- comportamento negligente od omissivo nella compilazione, tenuta e controllo dei referti e delle risultanze diagnostiche da cui sia derivato un danno per l'Istituto o per i terzi;
- inosservanza degli obblighi a lui ascrivibili in merito alla certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia;
- qualsiasi comportamento negligente dal quale sia derivato grave danno all'Istituto o a terzi,

fatto salvo quanto previsto dalla lett. e) del presente articolo;

- atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori nei confronti di Dirigenti o altri dipendenti;
 - atti, comportamenti o molestie anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.
- g) Licenziamento con preavviso: ferma la disciplina generale in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica in caso di:
- 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 7 giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'Istituto;
 - ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'Istituto per motivate esigenze di servizio;
 - reiterazione dell'inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia. Nei casi di reiterazione dell'inosservanza degli obblighi di trasmissione della decadenza dalla convenzione in modo inderogabile dai contratti o accordi collettivi. Affinché si configuri l'ipotesi di illecito disciplinare devono ricorrere sia l'elemento oggettivo dell'inosservanza all'obbligo di trasmissione, sia l'elemento soggettivo del dolo o della colpa. Le sanzioni sono applicate secondo criteri di gradualità e proporzionalità, secondo le revisioni degli accordi e dei contratti collettivi di riferimento;
 - recidiva plurima in una delle mancanze previste dalle lett. a); b), c); d); e) ed f), 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 al presente articolo si caratterizzino per una particolare gravità;
 - mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività extra-istituzionale, ove ne sia seguito grave conflitto di interessi o una forma di concorrenza sleale nei confronti dell'Istituto.
- h) Licenziamento senza preavviso: ferma la disciplina generale in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica nei casi di seguito elencati:
- falsa attestazione poste in essere anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'Istituto circa il rispetto dell'orario di lavoro del dipendente stesso. Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;

- falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;
 - reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;
 - condanna penale definitiva in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro;
 - condanna definitiva o applicazione della pena per il delitto di falsa attestazione della presenza in servizio in relazione alla quale è prevista per il Dirigente la sanzione disciplinare della radiazione dall'albo;
 - commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possano dar luogo alla sospensione cautelare in corso di procedimento penale fatto salvo quanto previsto in merito al rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare dall'art. 55-ter del D.lgs. n. 165/2001, cui si rimanda;
 - condanna, anche non passata in giudicato, per:
 - i. i delitti previsti dagli articoli 314 (peculato), 316 (peculato mediante profitto dell'errore altrui), 316-bis (malversazione a danno dello Stato), 317 (concussione), 318 (corruzione per un atto d'ufficio), 319 (corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio), 319 ter (corruzione in atti giudiziari), 320 (corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio) del c.p.;
 - ii. gravi delitti commessi in servizio;
 - iii. 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 dei dirigenti o altri dipendenti;
 - iv. recidiva plurima in atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
 - v. 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 c.c.
2. Nei casi di sospensione di cui al presente articolo, l'Istituto in relazione a documentate esigenze organizzative e funzionali dirette a garantire la continuità delle attività istituzionali può differire, per un massimo di 30 giorni lavorativi, rispetto alla conclusione del procedimento disciplinare, la data di esecuzione della sanzione.
3. In relazione alla specificità della funzione sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa,

anche con riferimento alla garanzia della continuità assistenziale, l'Istituto, 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 al CCNL di afferenza. Quest'ultima disposizione non si applica ai casi di sospensione previsti dal d.lgs. n. 150/2009.

4. Le relative trattenute sulla retribuzione saranno introitate dal bilancio dell'Istituto e destinate alle attività formative.
5. Le mancanze non espressamente previste nelle lett. a), b), c), d) e), f) e g) del presente articolo sono comunque sanzionate secondo i criteri stabiliti dall'art. 4 del presente Regolamento, 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.
6. Il Responsabile della Struttura in cui il Dirigente è integrato nonché il Dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, curano l'osservanza delle disposizioni del presente articolo, in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'Ufficio Disciplinare, le condotte assenteistiche.
7. La contestazione dell'addebito deve essere specifica e tempestiva, nel rispetto dei termini temporali previsti dall'artt. 10 e 11 del presente Regolamento, nonché contenere l'esposizione chiara e puntuale dei fatti in concreto verificatisi, al fine di rendere edotto il Dirigente degli elementi a lui addebitati e consentire allo stesso di esercitare il diritto di difesa, come meglio specificato ai successivi artt. 11 e 12.
8. Le violazioni gravi e reiterate dei doveri e degli obblighi disciplinati nel presente articolo comportano l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'art. 55-*quater* del D.lgs. n. 165/2001, comma 1, cui si rimanda.

6. OBBLIGATORITA' DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

1. Le sanzioni di cui ai precedenti art. 5 possono essere irrogate esclusivamente dopo l'esperimento del procedimento disciplinare di cui ai successivi artt. 10 e 11.

7. CONCILIAZIONE NON OBBLIGATORIA

1. Sono da ritenere applicabili le procedure di conciliazione non obbligatoria aventi ad oggetto la determinazione concordata dalla sanzione, fuori dei casi per i quali è abilitata la sanzione disciplinare del licenziamento, laddove istituite e regolate dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti in materia, in attuazione di quanto stabilito dalla legge.

8. UFFICIO DISCIPLINARE

1. All'ufficio Disciplinare competono le seguenti attribuzioni da espletare in conformità alle disposizioni in materia e al presente Regolamento per le infrazioni di cui al precedente art. 5:
 - formulazione delle contestazioni dell'addebito;
 - istruzione del procedimento disciplinare;
 - irrogazione della sanzione, al termine del procedimento disciplinare (ad eccezione del rimprovero verbale).
2. L'Ufficio Disciplinare è istituito con un atto del Direttore Generale.
3. Trattasi di organo collegiale composto in modo da garantire la terzietà del giudizio in relazione al caso concreto, alla specifica professionalità del Dirigente da valutare, al tipo di violazione disciplinare ed è costituito dal Presidente (Direttore Sanitario o Direttore Amministrativo a seconda del ruolo rivestito dal sanzionando), Componenti (due dirigenti di cui almeno uno appartenente al profilo amministrativo e da due sostituti individuati con la medesima delibera di costituzione), Segretario.
4. L'Ufficio Disciplinare, nell'esercizio delle proprie funzioni, può avvalersi di collaborazioni in materia legale, medico legale e sanitaria, da richiedersi al personale dell'Istituto, da rendersi in via obbligatoria e non vincolante.
5. Non possono partecipare alle sedute relative all'esame delle singole impugnazioni, i componenti dell'Ufficio Disciplinare che siano parenti o affini entro il quarto grado del Dirigente sottoposto a procedimento disciplinare ovvero che siano tra loro parenti o affini entro il secondo grado.
6. Il componente dell'Ufficio Disciplinare può essere ricusato:
 - per comprovato interesse personale nel procedimento, ovvero qualora il Dirigente sottoposto a giudizio sia debitore o creditore nei suoi confronti, o in quelli del coniuge o dei figli del componente medesimo;
 - per aver dato consiglio o manifestato un suo giudizio sull'oggetto del procedimento, al di fuori dell'esercizio delle sue funzioni;
 - per la sussistenza di un'inimicizia grave fra lui od alcuni dei suoi prossimi congiunti ed il Dirigente sottoposto a procedimento disciplinare;
 - per l'offesa arrecata dalla infrazione disciplinare a qualcuno dei suoi prossimi congiunti o al coniuge del componente medesimo.
7. La ricusazione è proposta dal Dirigente interessato e comunicata all'Ufficio Disciplinare prima della seduta, ovvero inserita nel verbale della seduta in cui il Dirigente stesso sia personalmente comparso. Sull'istanza di ricusazione decide il Presidente, sentito il recusato. Nel caso di ricusazione del Presidente, il recusato trasmette la dichiarazione del recusante con le proprie controdeduzioni al Direttore Generale affinché decida definitivamente. Il provvedimento che

respinge l'istanza di ricsuzione può essere impugnato assieme al provvedimento che infligge la sanzione.

8. Il Presidente o il membro dell'Ufficio Disciplinare che abbiano rapporti di coniugio o affinità con il recusato hanno l'obbligo di astenersi quando non sia stata proposta istanza di ricsuzione.

9. INIZIATIVA DEL DIRIGENTE RESPONSABILE DELLA STRUTTURA

1. Il procedimento disciplinare viene svolto dall'ufficio competente per i procedimenti disciplinari nei modi e con le procedure previste ai sensi dell'art. 55 bis, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001.
2. Per Responsabile della Struttura si intende il Dirigente della Struttura complessa (o in mancanza, colui che ne svolge le funzioni), ove il Dirigente è incardinato e presta la propria attività lavorativa.
3. Per i Responsabili di Struttura complessa l'avvio del procedimento e l'eventuale irrogazione della sanzione anche di minore gravità, sono di competenza del Direttore Sanitario Aziendale o del Direttore Amministrativo a seconda del ruolo rivestito dal Dirigente.
4. Qualora il Dirigente afferisca alla direzione strategica aziendale, l'avvio del procedimento e la irrogazione della sanzione, anche di minor gravità, sono di competenza dell'Ufficio Disciplinare.

10. CONOSCENZA DEL COMPORTAMENTO DA PARTE DEL RESPONSABILE DI STRUTTURA

1. Il Dirigente Responsabile della Struttura presso la quale è incardinato e presta la propria attività lavorativa il Dirigente, anche in posizione di comando o di fuori ruolo, quando acquisisce notizia di comportamenti punibili disciplinarmente, trasmette gli atti, entro 10 giorni lavorativi dalla notizia del fatto, all'Ufficio Disciplinare, dandone contestuale comunicazione all'interessato.

11. PROCEDIMENTI DI FRONTE ALL'UFFICIO DISCIPLINARE

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 55-quater, commi 3-bis e 3-ter, del D.lgs. 165/2001 e s.m.i., il procedimento disciplinare si svolge secondo le disposizioni dell'art. 55-bis, comma 4, del D.lgs. 165/2001 così come modificato dall'art. 13, comma 1, lett. d), del D.lgs. 75/2017.
2. L'Ufficio Disciplinare, con immediatezza e comunque non oltre 30 giorni lavorativi 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 20 giorni lavorativi, per l'audizione in contraddittorio a sua difesa.
3. Il Dirigente può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. 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.

4. Fatto salvo quanto previsto più nello specifico nel proseguo, l'Ufficio Disciplinare conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro 120 giorni lavorativi dalla contestazione dell'addebito. Al termine dell'istruttoria, l'Ufficio Disciplinare provvede a notificare il provvedimento di archiviazione o di irrogazione della sanzione al Dirigente, dandone contestuale notizia, nel solo caso di irrogazione di sanzione, al Direttore Generale e all'U.O.C. Risorse Umane e Affari Legali per l'applicazione della sanzione e l'inserimento nel Fascicolo Personale, fatto salvo quanto previsto dall'art. 55, comma 4, D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.
5. Gli atti di avvio e conclusione del procedimento disciplinare nonché l'eventuale provvedimento di sospensione cautelare sono comunicati dall'Ufficio Disciplinare, per via telematica, all'Ispettorato per la Funzione Pubblica, entro 20 giorni lavorativo dalla loro adozione.
6. Più nello specifico, il procedimento disciplinare dinanzi all'Ufficio Disciplinare è caratterizzato dalle seguenti fasi e momenti.
 - Avvio: il procedimento è avviato dal Presidente dell'Ufficio Disciplinare mediante comunicazione scritta di contestazione dell'addebito, la quale deve contenere:
 - la descrizione dei fatti, circostanze e situazioni nell'ambito delle quali il Dirigente ha compiuto azioni od omissioni, che rappresentino infrazione disciplinare;
 - il richiamo delle disposizioni e delle norme statuite dal codice disciplinare contenuto nei CCNL di categoria, cui si rimanda, dal codice di comportamento o dalle leggi, violate nel caso specifico.
 - Termine per l'avvio del procedimento: la contestazione scritta dell'addebito deve essere inviata con immediatezza e, comunque, non oltre 30 giorni lavorativi decorrenti dalla data in cui il Dirigente Responsabile dell'Ufficio Disciplinare abbia avuto conoscenza dei fatti di rilevanza disciplinare o perché direttamente appresi o perché ad esso segnalati, nel rispetto del termine di cui all'art. 10, comma 3, del presente Regolamento dal Responsabile della Struttura cui appartiene Dirigente.
 - Modalità di comunicazione: la comunicazione di contestazione dell'addebito al Dirigente è ordinariamente effettuata per mezzo di raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Può essere effettuata, altresì, tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il Dirigente disponga di un'idonea casella di posta ovvero, in alternativa, mediante consegna a mano. Per le comunicazioni successive alla contestazione di addebito è consentito l'uso della posta elettronica aziendale o di altri strumenti informatici di comunicazione, ai sensi dell'art. 47

comma. 3 (periodo II) del D.lgs. n. 82/2005, ovvero di altro indirizzo di posta elettronica previamente comunicati dal Dirigente o del suo procuratore.

- Convocazione per l'audizione e difesa: la convocazione per l'audizione a difesa del Dirigente, che è da svolgere dinnanzi all'Ufficio Disciplinare, può essere inserita nella lettera di contestazione dell'addebito, ovvero, può essere oggetto di separata e successiva comunicazione. La convocazione consiste nel rendere noto per iscritto la data, il luogo e l'ora del contraddittorio e difesa e dovrà inoltre precisare che:
 - il Dirigente può farsi assistere da un procuratore o da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato;
 - invece di presentarsi, il Dirigente ha facoltà di trasmettere, entro il termine fissato per il contraddittorio a difesa, una memoria scritta a sua discolpa. La convocazione per la difesa, tanto se inserita nella lettera di contestazione di addebito quanto se comunicata successivamente in via separata, deve essere effettuata con un preavviso di almeno 20 giorni lavorativi.
- Rinvio dell'audizione a difesa: entro il termine fissato per la convocazione a difesa, il Dirigente può fare richiesta di rinvio del contraddittorio dinnanzi all'Ufficio Disciplinare in caso di grave e oggettivo impedimento a presentarsi. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento e determina la proroga in misura corrispondente del termine per la conclusione del procedimento.
- Accertamenti istruttori: fatto salvo quanto previsto al successivo art. 13, l'Ufficio Disciplinare ha facoltà, prima dello svolgimento dell'audizione a difesa del Dirigente, di compiere tutti i necessari accertamenti istruttori, avvalendosi anche di propri collaboratori a tale scopo incaricati nell'ambito del medesimo procedimento, al fine di garantire che la decisione sia fondata su elementi certi ed obiettivi. Il Dirigente ha diritto di accedere, previa richiesta scritta indirizzata al Presidente dell'Ufficio Disciplinare, agli atti di istruttoria del procedimento e di estrarne copia.
- Svolgimento dell'audizione: nel giorno e nell'ora prefissati ha luogo il contraddittorio tra il Dirigente e l'Ufficio Disciplinare. Nel corso dell'audizione il Dirigente espone oralmente le proprie giustificazioni a fronte delle contestazioni rivolte, anche avvalendosi dell'assistenza di un procuratore da lui nominato o di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o abbia conferito mandato. Il Dirigente può, altresì, esprimere per iscritto le proprie controdeduzioni in una memoria depositata prima o nel corso del contraddittorio. Della seduta deve essere redatto apposito verbale.
- Conclusioni e procedimento disciplinare: terminato il contraddittorio per la difesa, l'Ufficio Disciplinare conclude il procedimento prendendo in considerazione le risultanze

istruttorie e le giustificazioni addotte dal Dirigente, con una decisione di archiviazione o con la comminazione di sanzione. L'entità della sanzione deve essere corrispondente alla violazione dell'obbligo di condotta contestato al Dirigente e commisurata alla sua gravità tenendo conto di eventuali recidive. Nel caso sia irrogata la sanzione della multa, dovrà essere precisata la sua entità con riferimento alla disposizione del codice Disciplinare. Per la sanzione della sospensione dal servizio con privazione di retribuzione dovrà essere indicato il periodo di astensione dal lavoro, comprendente anche le giornate non lavorative.

Nei casi di sospensione con privazione della retribuzione, l'Istituto, in relazione a documentate esigenze organizzative e funzionali dirette a garantire la continuità delle attività istituzionali, può differire, per un massimo di 30 giorni lavorativi, rispetto alla conclusione del procedimento disciplinare, la data di esecuzione della sanzione.

- Termini: la decisione di archiviazione o di irrogazione di sanzione determina la conclusione del procedimento disciplinare in precedenza avviato. Tale decisione, come anticipato, deve essere comunicata al Dirigente entro 120 giorni lavorativi dalla data della contestazione di addebito.
- Modalità di applicazione del licenziamento: qualora l'Ufficio Disciplinare abbia comminato la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso, la stessa deve essere applicata in ragione degli effetti estintivi del rapporto di lavoro dal Direttore Generale con propria deliberazione. Immediatamente, dopo l'adozione del provvedimento, la sanzione deve essere comunicata al Dirigente dal Presidente dell'Ufficio Disciplinare.
- Comunicazione della conclusione del procedimento disciplinare all'unità operativa gestione risorse umane: la decisione adottata al termine del procedimento disciplinare deve essere comunicata per iscritto al Direttore delle Risorse Umane e Affari Legali, nel caso di comminazione di sanzione che provvederà agli adempimenti di competenza conseguenti alla sua applicazione. Gli estremi documentali della sanzione comminata sono archiviati nel Fascicolo personale del Dirigente.
- Adempimenti informativi verso l'ispettorato della Funzione Pubblica: gli atti di avvio e conclusione del procedimento disciplinare, nonché l'eventuale provvedimento di sospensione cautelare, sono comunicati dall'Ufficio Disciplinare per via telematica all'Ispettorato per la Funzione Pubblica, entro 20 giorni dalla loro adozione. Al fine di tutelare la riservatezza del Dirigente, il nominativo dello stesso è sostituito da un codice identificativo.
- Estinzione del procedimento disciplinare: 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.

12. CONTESTAZIONE DEGLI ADDEBITI

1. Ad integrazione di altre parti del presente Regolamento, non può essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del Dirigente, senza prima aver:
 - contestato per iscritto l'addebito, in modo tempestivo e, comunque, entro 40 giorni lavorativi, da quando si è venuti a conoscenza del fatto;
 - sentito il Dirigente a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore, ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
2. La contestazione deve contenere la descrizione chiara e circostanziata del fatto addebitato e deve essere comunicata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il Dirigente disponga di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna diretta all'interessato, il quale è tenuto a firmare per ricevuta l'avvenuta consegna, con contestuale indicazione della data.
3. Entro lo stesso termine il Dirigente può fare pervenire eventuali giustificazioni o memorie difensive scritte.
4. Il diritto d'accesso agli atti è consentito in base a quanto stabilito dalla vigente normativa in materia ed al relativo Regolamento aziendale. Al Dirigente, o su espressa delega al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti i documenti che lo riguardano personalmente contenuti nel fascicolo personale, fatte salve le tutele previste dall'art. 54-bis del D.lgs. 165/2001 e s.m.i. per il dipendente pubblico che segnala illeciti.
5. L'accesso agli atti riguardanti il procedimento a suo carico è limitato ai documenti che hanno portato all'apertura del procedimento, mentre per quelli successivamente acquisiti o formati (ad esclusione del verbale di audizione e di eventuali ulteriori documenti che diano origine o costituiscano prova per nuove contestazioni) l'accesso è differito al termine del procedimento, per salvaguardare le esigenze istruttorie dell'amministrazione nella fase preparatoria dei provvedimenti, come previsto dall'art. 9 comma 2 del D.P.R. 12 aprile 2006, n. 184 ("Regolamento recante disciplina in materia di accesso ai documenti amministrativi").

13. FASE ISTRUTTORIA E APPLICAZIONE DELLA SANZIONE

1. Nel corso dell'istruttoria, l'Ufficio Disciplinare dispone di pieni poteri in ordine a sopralluoghi, ispezioni e acquisizione di testimonianze, in particolare, qualora lo ritengano opportuno, possono acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento, né il differimento dei relativi termini.
2. Il lavoratore dipendente o il Dirigente, appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell'incolpato o ad una diversa, che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di

- informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'Autorità disciplinare precedente ovvero rende dichiarazioni false, mendaci o reticenti, è soggetto all'applicazione, da parte dell'Istituto, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato, fino ad un massimo di 15 giorni.
3. In caso di trasferimento del Dirigente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare segue il suo *iter* e la sanzione viene applicata presso quest'ultima.
 4. In tali casi, l'Ufficio Disciplinare che abbia in carico gli atti provvede alla loro tempestiva trasmissione al competente Ufficio Disciplinare dell'amministrazione presso cui il Dirigente è trasferito. I termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento, se ancora pendenti, sono interrotti e riprendono a decorrere alla data di ricezione degli atti da parte dell'Ufficio Disciplinare dell'amministrazione presso cui il Dirigente è trasferito.
 5. Nel caso in cui l'Istituto venga a conoscenza dell'illecito disciplinare successivamente al trasferimento del Dirigente, provvederà a segnalare entro 20 giorni lavorativi i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare all'amministrazione presso cui il Dirigente è trasferito e, dalla data di ricezione della segnalazione, decorrono i termini per la contestazione addebiti e per la conclusione del procedimento.
 6. 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.
 7. In tal caso le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici ed economici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.
 8. L'Ufficio Disciplinare, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal Dirigente, irroga le sanzioni di rispettiva competenza, nel rispetto dei principi e dei criteri di cui all'art. 4.
 9. Nel caso in cui sia riconosciuta la responsabilità disciplinare del Dirigente sottoposto a procedimento, il provvedimento di irrogazione della sanzione deve essere comunicato al Dirigente, alla Direzione Gestione Risorse Umane e alla segreteria dell'Ufficio Disciplinare, entro 10 giorni lavorativi dalla sua adozione e deve contenere espressa menzione della possibilità di proporre impugnazione sia innanzi al Giudice competente, ai sensi dell'art. 63 del D.lgs n. 165/2001 che attraverso l'esperimento del tentativo facoltativo di conciliazione di cui agli artt. 410 e 411 del c.p.c., nonché mediante le procedure arbitrali *ex* art. 412 e 412-quater del c.p.c., entro 10 giorni lavorativi dalla sua adozione dall'Ufficio Disciplinare, nonché alla U.O.C. Risorse Umane e affari Generali, al Direttore/Responsabile della Struttura alla quale è assegnato il Dirigente e alla Direzione Generale.

10. Il Dirigente della Risorse Umane e Affari Legali cura l'inserimento del provvedimento sanzionatorio nel fascicolo personale del Dirigente sanzionato.
11. Quando l'Ufficio Disciplinare ritenga, nell'ambito delle rispettive competenze, che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente, dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato, alla U.O.C. Risorse Umane e Affari Legali, al Direttore/Responsabile della Struttura cui appartiene il Dirigente ed alla Direzione Generale.
12. Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari, decorsi due anni dalla loro irrogazione.

14. RESPONSABILITÀ CONNESSE ALLA CONDUZIONE DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

1. Il mancato avvio o la decadenza dell'azione disciplinare, inclusa la violazione dell'obbligo di segnalazione da parte del Responsabile della Struttura, del presente regolamento, dovuti ad ingiustificate omissioni o ritardi di atti del procedimento ovvero a valutazioni manifestamente irragionevole di insussistenza dell'illecito disciplinare in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili, l'applicazione della sospensione del servizio fino ad un massimo di 3 mesi, salva la maggiore sanzione del licenziamento nei casi in cui l'infrazione venga commessa con dolo o colpa grave, come previsto dall'art. 55-quater, comma 1, lettera f-ter) e comma 3-quinquies del D.lgs. n. 165/2001 s.m.i.

15. PROCEDURE DI CONCILIAZIONE - DETERMINAZIONE CONCORDATA DELLA SANZIONE

1. L'autorità disciplinare competente ed il Dirigente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.
2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.
3. L'autorità disciplinare competente o il Dirigente possono proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine di 5 giorni lavorativi successivi alla audizione del Dirigente per il contraddittorio a sua difesa.
4. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare. La proposta dell'autorità disciplinare o del Dirigente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 11, comma 5, "*Modalità di comunicazione*" e dell'art. 12 comma 2.
5. 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.

6. 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.
7. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i 5 giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art. 11, comma 5, "*Modalità di comunicazione*" e dell'art. 12 comma 2.
8. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare.
9. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
10. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca, nei 3 giorni lavorativi successivi, il Dirigente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.
11. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal Dirigente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente. 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.
12. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di 30 giorni lavorativi dalla contestazione e, comunque, prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta l'estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

16. SOSPENSIONE CAUTELARE IN CORSO DI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

1. 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 30 giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento. Tale periodo potrà essere prorogato a 60 giorni nei casi di particolare gravità e complessità.
2. Nel caso di cui all'art. 5 lett. h), 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, 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 cui il Dirigente appartiene o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'Ufficio Disciplinare, con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro 48 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. Con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare si procede anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del Dirigente dinanzi all'Ufficio Disciplinare.

3. Il provvedimento di sospensione è adottato con idoneo atto deliberativo.
4. 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.
5. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

17. 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'Istituto non proceda direttamente ai sensi dell'art. 5 lett. g) e h).
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. n. 165/2001, salvo che l'Istituto non proceda direttamente, ai sensi dell'art. 18, comma 2, del presente Regolamento.
3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del Dirigente in presenza dei casi già previsti dal D.lgs. 235/2012 e, in particolare:
 - art. 10, comma 1, lett. a) e c), limitatamente all'art. 316 c.p., lett d), e) ed f);
 - art.11, limitatamente all'art. 316 del c.p., lett. b) e c), così come esplicitati nel precedente art. 5 lett. h), del presente Regolamento.
4. È fatta salva l'applicazione della sanzione del licenziamento senza preavviso di cui all'art. 5 lett. h) del presente Regolamento, qualora l'Istituto non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 14 del presente Regolamento.
5. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001 e s.m.i. (artt. 314, primo

comma, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater e 320 del c.p. e dall'articolo 3 della legge n. 138/1941), trova applicazione la disciplina ivi stabilita.

6. 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. 5 lett. h), qualora l'Istituto non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 16 del presente Regolamento.
7. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica, comunque, quanto previsto dall'art. 55-ter del D.lgs. 165/2001, comma 1, ultimo periodo. Ove l'Istituto intenda procedere all'applicazione della sanzione di cui all'art. 5 lett. h), 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.
8. 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. 5 lett. h), l'Istituto 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.
9. 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. 5 lett. h) del presente Regolamento.
10. 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.
11. 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.
12. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 16, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

13. 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 con quanto dovuto se fosse stato in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento l'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.

18. RAPPORTI TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia, in tutto o in parte, ad oggetto fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'art. 55-ter del D.lgs. n.165/2001 e s.m.i.
2. A tali fini, la connessione con il procedimento penale ricorre qualora per il fatto addebitato al Dirigente sia stata iniziata azione penale ai sensi dell'art. 405 c.p.p. (richiesta di rinvio a giudizio ed altre fattispecie che comportano l'assunzione della qualità di imputato) ovvero qualora il Dirigente sia stato sottoposto a provvedimento restrittivo della libertà personale od ancora qualora risulti da atto formale la sottoposizione del Dirigente stesso alla fase delle indagini preliminari.
3. Per infrazioni per le quali è applicabile una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 giorni, l'Ufficio Disciplinare, 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.
4. Fatto salvo quanto previsto al successivo comma 4 dell'art. 55-ter del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i. il procedimento disciplinare sospeso può essere riattivato qualora l'amministrazione giunga in possesso di elementi nuovi sufficienti a concludere il procedimento, ivi incluso un provvedimento giurisdizionale non definitivo.
5. Resta in ogni caso salva la possibilità di adottare la sospensione o altri provvedimenti cautelari nei confronti del Dirigente.
6. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'Ufficio Disciplinare riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale.
7. 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.

8. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55-ter del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i., qualora per i fatti oggetto del procedimento penale, interviene una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che "*l'imputato non l'ha commesso*", l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55-ter, comma 4, del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i., riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1, del c.p.p. 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, mediante rinnovo della contestazione, entro 60 giorni lavorativi dalla comunicazione della sentenza all'Amministrazione di appartenenza del lavoratore, ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura.
9. Il procedimento disciplinare si svolge secondo quanto previsto dall'art. 55-bis del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i. con integrale nuova decorrenza dei termini ivi previsti per la conclusione dello stesso.
10. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 5 lett. h) 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*", l'Ufficio Disciplinare, ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di 6 mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.
11. Ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, 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 in cui l'assoluzione del Dirigente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.
12. Dalla data di riammissione di cui al comma 6, 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.

13. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al Dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dal presente Regolamento.

19. REINTEGRAZIONE DEI DIRIGENTE ILLEGITTIMAMENTE LICENZIATO

1. L'Istituto, a domanda, reintegra in servizio il Dirigente illegittimamente o ingiustificatamente licenziato dalla data della sentenza che ne ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza, anche in soprannumero dell'Istituto, con il conferimento allo stesso di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. I dirigenti con incarico di Struttura sono reintegrati in servizio con il medesimo incarico, ove disponibile, oppure con incarico, anche di natura professionale, di valore economico corrispondente a quello precedentemente ricoperto. Ai dirigenti spetta, inoltre, il trattamento economico che sarebbe stato corrisposto nel periodo di licenziamento, anche con riferimento alla retribuzione minima unificata in godimento all'atto del licenziamento.
2. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al Dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dalle vigenti disposizioni.

20. INDENNITÀ SUPPLEMENTARE DELLA REINTEGRAZIONE

1. L'Azienda o Ente 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 è ricompresa anche la retribuzione di posizione – parte

fissa già in godimento del dirigente al momento del licenziamento, con esclusione della variabile aziendale e di quella di risultato e delle altre indennità connesse all'incarico precedentemente ricoperto.

4. Il Dirigente che accetti l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione non può successivamente adire l'autorità giudiziaria per ottenere la reintegrazione. In caso di pagamento dell'indennità supplementare, l'Istituto non può assumere altro Dirigente nel posto precedentemente coperto dal Dirigente cessato, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute, ai sensi delle citate disposizioni contrattuali.
5. Il Dirigente che abbia accettato l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla sentenza definitiva che ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza del licenziamento, può avvalersi della disciplina di cui all'art. 30 del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i. Qualora si realizzi il trasferimento ad altro Istituto, il Dirigente ha diritto ad un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato.

21. IMPUGNAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI

1. Le sanzioni disciplinari possono essere impugnate dal lavoratore ai sensi della normativa vigente in tema di controversie relative al rapporto di lavoro e in conformità a quanto previsto dal Titolo VI ("Giurisdizione") del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i., sia attraverso l'esperimento di azione giudiziaria avanti il Tribunale in funzione del Giudice del Lavoro negli ordinari termini prescrizionali, sia attraverso l'esperimento del tentativo facoltativo di conciliazione di cui agli artt. 410 e 411 c.p.c., nonché mediante le procedure arbitrali ex art. 412 e 412-quater c.p.c.

22. PUBBLICITÀ

1. Al presente Regolamento è data la massima pubblicità mediante la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Istituto che equivale, a tutti gli effetti di legge, all'affissione ufficiale all'Albo dell'Istituto nonché all'affissione nei luoghi accessibili a tutto il personale dell'Istituto.

23. NORMA DI RINVIO

1. Per quanto non specificatamente previsto dal presente Regolamento si fa integrale rinvio alla vigente normativa di CC.LL. e di legge in materia disciplinare nonché alle successive modifiche o integrazioni della normativa stessa che saranno direttamente applicabili indipendentemente dal loro formale recepimento nel presente Regolamento.