

**AZIENDA U.S.L.
PESCARA**

3 LUG. 2018

Il giorno _____ nella sede dell'Unità Sanitaria Locale di Pescara.

IL DIRETTORE GENERALE

dr. Armando Mancini, nominato dalla Giunta Regionale con deliberazione n. 119 del 29/02/2016 acquisiti i pareri allegati del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario, ha adottato il seguente provvedimento su proposta del Direttore dell'U.O.C. Gestione Risorse Umane:

N. **734**

OGGETTO: ADOZIONE CODICE DISCIPLINARE AZIENDALE AFFERENTE ALL'AREA DEL COMPARTO SANITA'. ADEGUAMENTI CONTRATTUALI RELATIVI AL C.C.N.L. RELATIVO AL COMPARTO SANITA' DEL 21 MAGGIO 2018.

IL DIRETTORE GENERALE

LETTA la relazione del Dirigente dell'Ufficio Gestione Risorse Umane, allegata alla presente deliberazione di cui costituisce parte integrante e sostanziale e ritenuto di condividere quanto in essa contenuto;

VISTI gli artt. 64 - 71 del C.C.N.L. relativo al personale del Comparto Sanità stipulato in data 21 maggio 2018

DELIBERA

Per quanto in premessa, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento:

- 1) DI ADOTTARE il codice disciplinare aziendale, afferente all'area del comparto sanità, come da allegato al presente provvedimento e costituente parte integrante, tenuto conto delle modifiche di settore previste dagli artt. 64 - 71 del C.C.N.L. relativo al personale del Comparto Sanità stipulato in data 21 maggio 2018;
- 2) DI DARE ATTO che il predetto codice sostituisce integralmente il codice disciplinare aziendale, di cui all'atto deliberativo nr. 558 del 21 giugno 2017 limitatamente - ripetesì - al codice disciplinare aziendale, afferente all'area del comparto sanità al momento pubblicato sul sito aziendale;
- 3) DI DARE MANDATO all'UOC Affari Generali e Legali per la trasmissione del presente provvedimento all'UOC Gestione Risorse Umane, al quale è demandato il compito di dare la massima pubblicità mediante la pubblicazione sul sito aziendale, nell'area interna sotto il link documenti aziendali - codici;
- 4) DI DISPORRE la pubblicazione del presente provvedimento nell'Albo pretorio on line aziendale, ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013;
- 5) DI DARE ATTO che il presente provvedimento è immediatamente esecutivo, ai sensi dell'art. 6, del regolamento interno, approvato con deliberazione n. 705 del 28/06/2012;

Relazione del Dirigente dell'UOC Gestione Risorse Umane:

Premesso che in data 21 maggio 2018 è stato stipulato il nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto sanità, il quale ha apportato, tra le altre, modifiche di settore in materia disciplinare, previste dagli artt. 64 - 71 del C.C.N.L. relativo al personale in parola;

Rilevata, quindi, la necessità di adeguare il codice disciplinare aziendale, afferente all'area del comparto, alla normativa contrattuale vigente in materia, recependo le successive modificazioni ed integrazioni, al fine di raccordare la disciplina previgente e garantire la massima pubblicità a tutti i dipendenti;

Precisato che a seguito degli adeguamenti contrattuali è indispensabile sostituire integralmente il codice disciplinare aziendale, di cui all'atto deliberativo nr. 558 del 21 giugno 2017 limitatamente - ripetesi - al codice disciplinare aziendale, afferente all'area del comparto sanità al momento pubblicato sul sito aziendale;

Evidenziata, altresì, l'obbligo di pubblicare sul sito istituzionale dell'amministrazione il codice disciplinare aziendale, afferente all'area del comparto, recante l'indicazione delle infrazioni e relative sanzioni, precisando che la predetta pubblicazione equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro, ai sensi di quanto disposto dall'art. 55, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001, testo vigente;

Tanto premesso e considerato, si rimette l'argomento al Direttore Generale per le determinazioni conseguenziali.

IL COLLABORATORE AMMINISTRATIVO
PROFESSIONALE Esp.

Dott. ssa Annalisa Di Giovanni



29 GIU. 2018

IL DIRIGENTE DELL'UOC
GESTIONE RISORSE UMANE
Dott. Vero Michitelli



29 GIU. 2018



www.ausl.pe.it

AZIENDA U.S.L. di PESCARA

Via Renato Paolini n° 47 - 65124 PESCARA

Tel. 085. 42. 51 - Fax 085. 425. 30. 00

CODICE DISCIPLINARE AZIENDALE DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE

TITOLO I Norme Preliminari

Art. 1 Fonti Normative

1. La materia disciplinare per il personale non dirigenziale del Comparto Sanità è regolamentata dal C.C.N.L. Comparto Sanità del 21 maggio 2018 - articoli 64 - 71; D.P.R. 16 Aprile 2013, n.62; decreto legislativo n. 165/2001 ed s.m.i. - articoli 55 e seguenti.
2. Le disposizioni di cui agli articoli 55 e seguenti del decreto legislativo nr.165/2001, testo vigente, costituiscono norme imperative, ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.
3. Resta ferma la disciplina vigente in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale, contabile.

Art. 2 Ambito di applicazione ed attuazione

1. Il presente codice rappresenta la fonte di cognizione della normativa disciplinare dell'Azienda Sanitaria Locale di Pescara per il personale non dirigenziale dipendente ed appartenente al Comparto del Servizio Sanitario Nazionale con rapporto di lavoro, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, inquadrato nelle categorie A, B, C, D, Ds.
2. A questo codice disciplinare deve essere data obbligatoriamente la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione. Tale forma di pubblicità equivale a tutti gli effetti all'affissione all'ingresso della sede di lavoro.

TITOLO II Norme Disciplinari, Sanzioni, Termini e Procedure.

Art. 3 Obblighi del dipendente

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di comportamento di cui all'art. 54

D.Lgs. 165/2001 e nel codice di comportamento di amministrazione adottato da ciascuna Azienda o Ente.

2. il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'Azienda o Ente e i cittadini.

3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:

a) collaborare con diligenza, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'Azienda o Ente anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;

b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dell'ordinamento ai sensi dell'art. 24 della legge n. 241/1990;

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

d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui lo stesso abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge n. 241/1990, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'Azienda o Ente, e dal D.Lgs. n. 33/2013 in materia di accesso civico, nonché osservare le disposizioni della stessa Azienda o Ente in ordine al DPR n. 445/2000 in tema di autocertificazione;

e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente o del responsabile preposto;

f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta adeguata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;

g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico-fisico nel periodo di malattia od infortunio;

h) eseguire le disposizioni inerenti l'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartite dai superiori; se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi lo ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione; il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge o costituisca illecito amministrativo;



www.ausl.pe.it

AZIENDA U.S.L. di PESCARA

Via Renato Paolini n° 47 - 65124 PESCARA

Tel. 085. 42. 51 - Fax 085. 425. 30. 00

- i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
- j) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
- k) non valersi di quanto è di proprietà dell'Azienda o Ente per ragioni che non siano di servizio;
- l) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa, salvo i casi di cui all'art. 4, comma 2 del D.P.R. n. 62/2013;
- m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Azienda o Ente da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'Azienda o Ente stesso in locali non aperti al pubblico;
- n) comunicare all'Azienda o Ente la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- o) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza salvo comprovato impedimento;
- p) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado.
- q) comunicare all'Azienda o Ente la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali.

Art. 4

Sanzioni disciplinari, Forme e termini del procedimento disciplinare.

1. Le violazioni da parte dei lavoratori degli obblighi disciplinati all'art. 3 (obblighi del dipendente) danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare:

- a) Rimprovero verbale;
- b) Rimprovero scritto (censura);
- c) Multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;

- d) Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
- e) Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
- f) Licenziamento con preavviso;
- g) Licenziamento senza preavviso.

2. Sono altresì previste, dal D.Lgs. n. 165/2001, le seguenti sanzioni disciplinari:

- a) Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 7;
- b) Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 1;
- c) Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 3;

3. Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari dei dipendenti e per le forme e i termini del procedimento disciplinare trovano applicazione le previsioni dell'art. 55-bis del D.Lgs n. 165 del 2001.

4. Il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente, previa audizione del dipendente a difesa sui fatti addebitati, procede all'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale. L'irrogazione della sanzione deve risultare nel fascicolo personale.

5. Non può tenersi conto, ad alcun effetto, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro irrogazione.

6. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il dipendente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.

7. Resta, in ogni caso, fermo quanto previsto dal D.Lgs. n. 116 del 2016 e quanto previsto dall'art. 55 e seguenti del D.Lgs n. 165/2001.

8. Il procedimento disciplinare si svolge secondo le disposizioni dell'art. 55-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001 ed s.m.i.

9. Fermo restando quanto previsto dall'art. 55 - quater, commi 3-bis e 3-ter, del decreto legislativo n. 165/2001, testo vigente, per le infrazioni per le quali



www.ausl.pe.it

AZIENDA U.S.L. di PESCARA

Via Renato Paolini n° 47 - 65124 PESCARA

Tel. 085. 42. 51 - Fax 085. 425. 30. 00

è prevista la irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale, il Responsabile della Struttura, presso cui presta servizio il dipendente, segnala immediatamente, e comunque entro dieci (10) giorni, all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza.

10. L'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, con immediatezza e comunque non oltre trenta (30) 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 (20) 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. In caso di grave ed oggettivo impedimento, ferma la possibilità di depositare memorie scritte, il dipendente 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.

Salvo quanto previsto dall'art. 54 - bis, comma 4, del decreto legislativo n. 165/2001, testo vigente, il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento.

L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro centoventi (120) giorni dalla contestazione dell'addebito.

11. Gli atti di avvio e conclusione del procedimento disciplinare, nonché l'eventuale provvedimento di sospensione cautelare del dipendente sono comunicati dall'Ufficio competente, per via telematica, all'Ispettorato per la Funzione Pubblica, entro venti (20) giorni dalla loro adozione.

Al fine di tutelare la riservatezza del dipendente, il nominativo stesso è sostituito da un codice identificativo.

12. La comunicazione di contestazione dell'addebito al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente 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 ricevuta di ritorno.

Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, è consentita la comunicazione tra la Amministrazione ed i propri dipendenti tramite posta elettronica o altri strumenti informatici di comunicazione, ai sensi dell'art. 47, comma 3, secondo periodo, del decreto legislativo 7/03/2005, n. 82, ovvero anche al numero di fax o altro indirizzo di posta elettronica, previamente comunicati dal dipendente o dal suo procuratore.

13. Nel corso della istruttoria, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari può 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.

14. Il dipendente o 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, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'Ufficio per i procedimenti disciplinari procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto alla applicazione da parte della amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici (15) giorni.

15. In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso e la sanzione è applicata presso quest'ultima.

In caso di trasferimento del dipendente in pendenza di procedimento disciplinare, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari che abbia in carico gli atti provvede alla loro tempestiva trasmissione al competente Ufficio disciplinare della 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 della Amministrazione presso cui il dipendente è trasferito decorrono nuovi termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento.

16. Nel caso in cui l'amministrazione di provenienza venga a conoscenza dell'illecito disciplinare successivamente al trasferimento del dipendente, la stessa Amministrazione provvede a segnalare immediatamente e comunque entro venti (20) giorni i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare all'Ufficio per i procedimenti disciplinari della 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.

Gli esiti del procedimento disciplinare vengono in ogni caso comunicati anche alla amministrazione di provenienza del dipendente.

17. 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.

18. La violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare previste dagli artt. 55 agli artt. 55 – quater del D.lgs.vo n. 165/2001, testo vigente, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dell'azione disciplinare né l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente 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'art. 55 – quater, commi 3 – bis e 3 – ter del D.lgs.vo n. 165/2001, testo vigente, sono da considerarsi perentori il termine per la contestazione dell'addebito ed il termine per la conclusione del procedimento.

Art. 5

Ufficio disciplinare : casi di incompatibilità e ricsuzione

1. Non possono partecipare alle sedute relative all'esame dei procedimenti disciplinari i componenti dell'Ufficio Disciplinare che siano coniuge, parenti od affini entro il quarto grado del dipendente sottoposto a procedimento disciplinare ovvero che siano tra loro parenti od affini di 1° o 2° grado.

2. Il componente dell'Ufficio Disciplinare può essere ricsuto:

- a) se ha interesse personale nel procedimento o se il dipendente da giudicare è debitore o creditore di lui, del coniuge o dei figli;
- b) se ha dato consiglio o manifestato il suo parere sull'oggetto del procedimento fuori delle sue funzioni;
- c) se vi è un'inimicizia grave fra lui od alcuni dei suoi prossimi congiunti ed il dipendente sottoposto a procedimento disciplinare;
- d) se qualcuno dei prossimi congiunti di lui e del coniuge è offeso dall'infrazione disciplinare o ne è l'autore;
- e) se è stato precedentemente giudicato dal dipendente che attualmente è sottoposto a procedimento disciplinare.

3. La ricsuzione può essere proposta dal soggetto che dovrà essere sottoposto al giudizio disciplinare:

- con dichiarazione formale da notificare al Presidente dell'Ufficio prima dell'adunanza;
- con dichiarazione verbale, da inserire nel verbale della seduta in cui il dipendente sia personalmente comparso.

4. Sull'istanza di ricsuzione dei componenti dell'Ufficio Disciplinare decide, in via definitiva, il Presidente, sentito il ricsuto. Nel caso di ricsuzione del

Presidente, il ricusato trasmette la dichiarazione del ricusante con le proprie controdeduzioni al Direttore Generale affinché decida definitivamente.

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

6. Il Presidente ed il membro dell'Ufficio Disciplinare che siano nelle condizioni di cui ai precedenti commi 1 e 2, hanno l'obbligo di astenersi quando non sia stata proposta istanza di ricusazione.

7. I vizi della composizione dell'Ufficio Disciplinare possono essere denunciati con il ricorso contro il provvedimento definitivo che infligge la sanzione disciplinare anche se il soggetto sottoposto a giudizio disciplinare non li abbia rilevati in precedenza.

8. I componenti ed il Presidente dell'Ufficio Disciplinare decadono di diritto dall'incarico nei casi di cessazione del rapporto di impiego.

Art. 6

Criteri di commisurazione della sanzione

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;

b) rilevanza degli obblighi violati;

c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;

d) grado di danno o di pericolo causato all'Azienda o ente, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;

e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;

f) concorso nella violazione di più lavoratori in accordo tra di loro.

2. Al dipendente 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.



www.ausl.pe.it

AZIENDA U.S.L. di PESCARA

Via Renato Paolini n° 47 - 65124 PESCARA

Tel. 085. 42. 51 - Fax 085. 425. 30. 00

Art. 7

Rimprovero verbale, censura e multa

1. La sanzione disciplinare, dal minimo del rimprovero verbale o scritto (censura) al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione, si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui all'art. 6 per le seguenti infrazioni:

a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55- quater, comma 1, lett.a) del D.Lgs n. 165/2001;

b) condotta non conforme, nell'ambiente di lavoro, a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;

c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;

d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o pregiudizio al servizio o agli interessi dell'Azienda o Ente o di terzi;

e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Azienda o Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 6 della legge n. 300 del 1970;

f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55 – quater del D.Lgs.n. 165/2001;

g) violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55 – novies, del D.Lgs. n. 165/2001;

h) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'azienda o ente, agli utenti o terzi.

2. L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'azienda o ente e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.



www.ausl.pe.it

AZIENDA U.S.L. di PESCARA

Via Renato Paolini n° 47 - 65124 PESCARA

Tel. 085. 42. 51 - Fax 085. 425. 30. 00

Art. 8

Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni.

1. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui all'art. 6 per le seguenti infrazioni:

a) recidiva nelle mancanze previste dall'art.7;

b) particolare gravità delle mancanze previste all'art.7;

c) ove non ricorra la fattispecie prevista dall'art.55-quater, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n.165 del 2001, l'assenza ingiustificata dal servizio o l'arbitrario abbandono dal servizio; in tale 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 dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'Azienda o Ente, agli utenti o terzi;

d) ingiustificato ritardo, non superiore a 5 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;

e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;

f) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Azienda o Ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge 300 del 1970;

g) ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55 - quater, comma 1, lett. e) del D.Lgs. n. 165/2001, atti, comportamenti o molestie, lesivi della dignità della persona;

h) ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. e) del D.Lgs. n. 165/2001, atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori, nell'ambiente di lavoro, che assumano forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;

i) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia comunque derivato grave danno all'Azienda o Ente e agli utenti o ai terzi.



www.ausl.pe.it

AZIENDA U.S.L. di PESCARA

Via Renato Paolini n° 47 - 65124 PESCARA

Tel. 085. 42. 51 - Fax 085. 425. 30. 00

Art. 9

Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni ex art. 55-bis, comma 7, del D.Lgs. n. 165/2001.

1. La 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 si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui all'art. 6, per le seguenti infrazioni:

a) rifiuto, senza giustificato motivo, di collaborazione richiesta dall'Ufficio disciplinare procedente da parte del dipendente, appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell'incolpato o ad una diversa, a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso;

b) dichiarazioni false o reticenti rese dinanzi all'Ufficio disciplinare procedente da parte del dipendente, appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell'incolpato o ad una diversa, che sia conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso.

Art. 10

Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi ex art. 55- sexies, comma 1, del D.Lgs nr. 165/2001

1. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica per la seguente infrazione:

a) Condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del lavoratore dipendente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa.

L'infrazione disciplinare comporta l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla entità del risarcimento, salvo che ricorrano i presupposti per l'applicazione di una più grave sanzione disciplinare.

Art. 11

Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi ex art. 55- sexies, comma 3, del D.Lgs nr. 165/2001

a) mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare,

inclusa la segnalazione di cui all'art. 55-bis, comma 4 ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare.

L'infrazione disciplinare comporta, per i soggetti responsabili, l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio fino ad un massimo di tre mesi, salva la maggiore sanzione del licenziamento, prevista nei casi di cui all'art. 55 - quater, comma 1, lettera f-ter e comma 3 - quinquies del D.lgs.vo n. 165/2001, testo vigente.

Art. 12

Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi.

1. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui all'art. 6, per le seguenti infrazioni:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nell'art. 8;
- b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Azienda o Ente o ad esso affidati;
- c) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista la gravità e la reiterazione;
- d) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti;
- e) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'Azienda o Ente, agli utenti o a terzi;
- f) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;
- g) ingiustificate assenze collettive nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza.

Art. 13

Licenziamento disciplinare

Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica per le seguenti infrazioni.

1) con preavviso per:

- a) le ipotesi considerate dall'art. 55 - quater, comma 1, lett. b), c) e da f bis) a f) quinquies del D.Lgs. nr. 165 del 2001;
- b) la recidiva nelle violazioni indicate negli artt. 9, 10, 11 e 12;
- c) 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;
- d) condanna passata in giudicato, per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- e) la violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art. 16 comma 2 secondo e terzo periodo del DPR 62/2013;
- f) violazione dei doveri e degli obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale, secondo i criteri di cui all'art. 6, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- g) mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, alla conclusione del periodo di sospensione o alla scadenza del termine fissato dall'Azienda o Ente;

2) senza preavviso per:

- a) le ipotesi considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del D.Lgs. n. 165 del 2001;
- b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 16 (sospensione cautelare in caso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 17 (rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale);
- c) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non



www.ausl.pe.it

AZIENDA U.S.L. di PESCARA

Via Renato Paolini n° 47 - 65124 PESCARA

Tel. 085. 42. 51 - Fax 085. 425. 30. 00

ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;

d) commissione in genere – anche nei confronti di terzi – di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;

e) condanna, anche non passata in giudicato:

- per i delitti indicati dall'art. 7, comma 1, e 8, comma 1, del D.Lgs. n. 235/2012;
- per i delitti indicati dall'art. 12, commi 1, 2, e 3 della legge 11 gennaio 2018 n. 3;
- quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
- per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;
- per gravi delitti commessi in servizio;

f) violazioni dolose degli obblighi non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui all'art. 6, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

3) Le mancanze non espressamente previste nei commi precedenti sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui all'art. 6, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, ai codici di comportamento aziendali e agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 3 (obblighi del dipendente), e facendosi riferimento, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

Art. 14

La falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze.

1. La falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, determina l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, senza obbligo di preventiva



www.ausl.pe.it

AZIENDA U.S.L. di PESCARA

Via Renato Paolini n° 47 - 65124 PESCARA

Tel. 085. 42. 51 - Fax 085. 425. 30. 00

audizione dell'interessato.

La sospensione è disposta dal responsabile della struttura in cui il dipendente lavora o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'Ufficio per i procedimenti disciplinari, con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro quarantotto (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 del dipendente cui essa sia imputabile.

2. Con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare si procede anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente dinanzi all'Ufficio per i procedimenti disciplinari.

Il dipendente è convocato, per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno quindici (15) giorni e può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

Fino alla data dell'audizione, il dipendente convocato può inviare una memoria scritta o, in caso di grave, oggettivo e assoluto impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa per un periodo non superiore a cinque (5) giorni.

Il differimento del termine a difesa del dipendente può essere disposto solo una volta nel corso del procedimento.

L'Ufficio conclude il procedimento entro trenta (30) giorni dalla ricezione, da parte del dipendente, della contestazione dell'addebito.

La violazione dei suddetti termini, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e non sia superato il termine per la conclusione del procedimento di cui all'art. 55-bis, comma 4, del decreto legislativo n. 165/2001, testo vigente.

3. Nel caso di cui al comma 1 del presente articolo, la denuncia al pubblico ministero e la segnalazione alla competente procura regionale della Corte dei conti avvengono entro venti (20) 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 (150) 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



www.ausl.pe.it

AZIENDA U.S.L. di PESCARA

Via Renato Paolini n° 47 - 65124 PESCARA

Tel. 085. 42. 51 - Fax 085. 425. 30. 00

l'eventuale condanna non può essere inferiore a sei mensilità dell'ultimo stipendio in godimento, oltre interessi e spese di giustizia.

Art. 15

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'art. 55 quater comma 3 bis del D.Lgs 165/2001, l'Azienda e Ente, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione non inferiore alla sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.

2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo della sospensione cautelare deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione relativa ai giorni complessivi di sospensione irrogati.

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

TITOLO III

Rapporti con il procedimento penale e provvedimenti cautelari.

Art. 16

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o, comunque, dello stato restrittivo della libertà (*sospensione cautelare obbligatoria del dipendente dall'ufficio*).

2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, qualora l'Azienda o Ente disponga, ai sensi dell'art. 55-ter del D.Lgs n. 165 del 2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 17 rubricato rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale (*sospensione cautelare facoltativa del dipendente dall'ufficio*).



www.ausl.pe.it

AZIENDA U.S.L. di PESCARA

Via Renato Paolini n° 47 - 65124 PESCARA

Tel. 085. 42. 51 - Fax 085. 425. 30. 00

3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dipendente in presenza dei casi previsti dagli articoli 7, comma 1, e 8, comma 1, del D.Lgs. n. 235/2012.

4. Nel caso di rinvio a giudizio per i delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 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 del 2001 (*sospensione obbligatoria*).

5. Nei casi indicati ai commi precedenti, si applica quanto previsto dall'art. 55-ter del D.Lgs. 165/2001 e dall'art. 17 (rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).

6. Ove l'Azienda o Ente proceda all'applicazione della sanzione di cui all'art. 13, comma 2, la sospensione del dipendente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia solo 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 dipendente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 13, comma 2, l'Azienda o Ente ritenga che la permanenza in servizio del dipendente 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'Azienda o Ente stesso. 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. 17 (rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso l'applicabilità dell'art. 13, comma 2.

7. Al dipendente sospeso, ai sensi del presente articolo, sono corrisposti un'indennità pari al 50% dello stipendio tabellare, nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.

8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciate 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 indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al dipendente se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o i compensi connessi alla presenza in servizio o a prestazioni di carattere straordinario. Ove il procedimento disciplinare riprenda, ai sensi dell'art. 17, comma 2, secondo periodo

(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, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, esclusi i compensi per il lavoro straordinario, quelli che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa, nonché i periodi di sospensione del comma 1 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 del 2001.

Art. 17

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. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55-ter del D.Lgs. n. 165 del 2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto non sussiste o che l'imputato non lo ha commesso oppure non costituisce illecito penale o altra formulazione analoga, l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55-ter, comma 4, del D.Lgs. n. 165 del 2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, 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 illecito penale, 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, del D.Lgs. n. 165 del 2001.

3. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 13, comma 2, e successivamente il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il fatto non sussiste o che l'imputato non lo ha commesso oppure non costituisce illecito penale o altra formulazione analoga, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi e con le modalità dell'art. 55-ter, comma 2, del D.Lgs. n. 165 del 2001, il dipendente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'Azienda o Ente, anche in



www.ausl.pe.it

AZIENDA U.S.L. di PESCARA

Via Renato Paolini n° 47 - 65124 PESCARA

Tel. 085. 42. 51 - Fax 085. 425. 30. 00

soprannumero nella medesima sede o in altra, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dipendente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

4. Dalla data di riammissione di cui al comma 3, il dipendente è reinquadrato, nella medesima categoria e posizione economica in cui è confluito il profilo posseduto al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. Il dipendente riammesso ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario. Analogamente si procede anche in caso di premorienza per il coniuge o il convivente superstite e i figli.

5. Qualora, oltre i fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 3, siano state contestate al dipendente 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 la normativa vigente.

6. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'Ufficio 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 dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa.

Art. 18

Determinazione concordata della sanzione

1. L'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari ed il dipendente, 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 ha ad oggetto esclusivamente l'entità della sanzione stessa e 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 dipendente può proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dipendente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art.55-bis, comma 2, del D.Lgs.n.165 del 2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55-bis del D.Lgs.n.165 del 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 del 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 del 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 dipendente, 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 dipendente 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 del 2001.

9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

Il Direttore della U.O.C. proponente, con la sottoscrizione, a seguito dell'istruttoria effettuata, attesta la regolarità tecnica e amministrativa nonché la legittimità del presente provvedimento e domanda, ai sensi dell'art. 5 del regolamento approvato con deliberazione numero 705/2012, all'ufficio U.O. Servizio Economico Finanziario ai fini dell'imputazione nelle pertinenti voci di conto.

Il Direttore U.O.C.
Gestione Risorse Umane
Dott. Vero Michitelli

Si attesta la corretta imputazione contabile alle voci di conto del bilancio aziendale.
Il Direttore U.O.C.

Ai sensi del D. Lgs. 502/92 e successive modificazioni ed integrazioni, i sottoscritti esprimono il seguente parere sul presente provvedimento:

☐ favorevole

☐ non favorevole per le seguenti motivazioni

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
Dott. Paolo Zappalà

☐ favorevole

☐ non favorevole per le seguenti motivazioni

IL DIRETTORE SANITARIO
Dr. Valterio Fortunato

IL DIRETTORE SANITARIO f.f.
Dott. Stefano Boccabella

IL DIRETTORE GENERALE

dr. Armando Mancini

Il presente provvedimento viene pubblicato all'albo on line dell'Ausl di Pescara
in data - 4 LUG. 2018 ove rimarrà affisso per un periodo non inferiore a n. 15 giorni consecutivi

- ☒ X Il presente provvedimento è immediatamente esecutivo a seguito della pubblicazione all'albo on line dell'Ausl di Pescara
- ☐ Il presente provvedimento è soggetto al controllo da parte della Giunta Regionale

Il presente provvedimento viene trasmesso:

per l'esecuzione a:

UOC Gestione Ris. Umane

per conoscenza a:

alla Giunta Regionale in data

con nota prot.

alla Conferenza dei Sindaci in data

con nota prot.

al Collegio Sindacale in data

con nota prot.

U.O.C. Affari Generali e Legali
Il funzionario incaricato

U.O.C. Affari Generali e Legali
Il Responsabile Affari Generali
(dot. Fabrizio Veri)