



283  
21/36  
**ORIGINALE**

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

Il giorno **21 GIU. 2017** 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. **558**

**OGGETTO: ADOZIONE CODICI DISCIPLINARI AZIENDALI AFFERENTI ALL'AREA DEL COMPARTO ED AREE DIRIGENZIALI.**

## **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** la L. 7 agosto 2015, n. 124 (Riforma Madia); il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75; gli artt. 54 e seguenti del decreto legislativo n. 165/2001, testo vigente;

### **DELIBERA**

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

- 1) **DI ADOTTARE** i codici disciplinari aziendali, afferenti all'area del comparto ed alle aree dirigenziali, allegati al presente provvedimento e costituenti parte integrante, tenuto conto delle rilevanti modifiche di settore intervenute in materia disciplinare;
- 2) **DI DARE ATTO** che i predetti codici sostituiscono integralmente i codici disciplinari aziendali, al momento pubblicati 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 nell'ambito delle amministrazioni pubbliche, a seguito della Riforma Madia (L. 7 agosto 2015, n. 124) e successivo decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, sono intervenute, tra le altre, rilevanti modifiche in materia disciplinare, ai sensi di quanto previsto dagli artt. 54 e seguenti del decreto legislativo n. 165/2001, testo vigente;

Rilevata, quindi, la necessità di adeguare i codici disciplinari aziendali, afferenti all'area del comparto ed aree dirigenziali, alla normativa 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 è indispensabile sostituire integralmente i codici disciplinari aziendali, i quali sono, allo stato pubblicati sul sito aziendale, nell'area interna sotto il link documenti aziendali - codici;

Evidenziata, altresì, l'obbligo di pubblicare sul sito istituzionale dell'amministrazione i codici disciplinari aziendali, afferenti all'area del comparto e dirigenziale, recanti 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



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



21 GIU 2017



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 1 Settembre 1995 - articoli 28, 29 e 31; C.C.N.L. Comparto Sanità quadriennio normativo 2002/2005 - articoli 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16; C.C.N.L. Comparto Sanità del 10 Aprile 2008 - articolo 6; 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.



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

## **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, imparzialità e trasparenza dell'attività amministrativa nonché quelli di leale collaborazione, di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del codice civile, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.

Il comportamento del dipendente è improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti, operando costantemente nel pieno rispetto del codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui al D.P.R. 16 Aprile 2013, n.62, impegnandosi a osservare tutte le disposizioni.

I dipendenti che svolgono attività a contatto con il pubblico sono tenuti a rendere conoscibile il proprio nominativo mediante l'uso di cartellini identificativi o di targhe da apporre presso la postazione di lavoro.

2. 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 dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 L. 7 agosto 1990 n.241 ed s.m.i.;

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 abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge 7 agosto 1990 n. 241 ed s.m.i., dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'azienda o ente nonché attuare le disposizioni dei medesimi in ordine al DPR del 28 dicembre 2000, n. 445 ed s.m.i.(Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa),



[www.ausl.pa.it](http://www.ausl.pa.it)

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

Via Renato Paolini n° 47 - 65124 PESCARA

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

garantendo il rispetto della legge n. 196 del 30 Giugno 2009, testo vigente, in materia di tutela della riservatezza dei dati personali;

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 del servizio;

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

g) non attendere durante l'orario di lavoro ad occupazioni non attinenti al servizio e, nei periodi di malattia od infortunio, ad attività che possono ritardare il recupero psico-fisico;

h) eseguire le disposizioni inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori. Se ritiene che la disposizione sia palesemente illegittima, il dipendente è tenuto a farne immediata e motivata contestazione a chi l'ha impartita, dichiarandone le ragioni; se la disposizione è rinnovata per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione, salvo che la disposizione stessa sia vietata dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;

i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;

l) avere cura dei beni strumentali a lui affidati;

m) non valersi di quanto è di proprietà dell'azienda o ente per ragioni che non siano di servizio;

n) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa, fatti salvi i regali d'uso, purché di modico valore e nei limiti delle normali relazioni di cortesia;

o) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'azienda o ente da parte del personale e rispettare le disposizioni che regolano l'accesso in locali non aperti al pubblico da parte di persone estranee;

p) comunicare all'azienda o ente la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;



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

q) nell'ipotesi di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a dieci giorni, e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare l'assenza viene giustificata mediante certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale.

L'assenza per malattia deve essere comunicata tempestivamente all'Azienda o Ente, onde consentire alla stessa di disporre il controllo in ordine alla sussistenza della malattia del dipendente anche nel caso di assenza di un solo giorno.

Il relativo certificato di malattia deve essere trasmesso telematicamente all'I.N.P.S. da parte dei medici ai sensi dell'art. 55-septies del decreto legislativo n. 165/2001 ed s.m.i.;

r) astenersi dal partecipare, nell'esercizio della propria attività di servizio, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge o di parenti ed affini entro il quarto grado o dei conviventi.

#### **Art. 4**

##### ***Forme e termini del procedimento disciplinare.***

1. Il procedimento disciplinare si svolge secondo le disposizioni dell'art. 55-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001 ed s.m.i.
2. Per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale, il procedimento disciplinare è di competenza del Dirigente Responsabile della Struttura presso cui presta servizio il dipendente.  
Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo, il quale dispone che ai fini della irrogazione del rimprovero verbale non è necessaria la contestazione scritta e la sanzione viene disposta direttamente dal Dirigente Responsabile.  
Contestualmente alla irrogazione della sanzione al dipendente, il Dirigente Responsabile della Struttura provvederà senza indugio a comunicare formalmente la sanzione irrogata al dipendente anche all'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari.
3. 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 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.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. 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.
8. 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.
9. 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.
10. 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.



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

11. 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. 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.

13. Non può tenersi conto ad alcun affetto delle sanzioni disciplinari decorsi due (2) anni dalla loro applicazione.

14. Per quanto non previsto dalla presente disposizione si rinvia all'art. 55-bis del d.lgs. n. 165 del 2001 ed s.m.i.

#### **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 ricsuato:

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



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

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 ricusazione 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 ricusazione dei componenti dell'Ufficio Disciplinare decide, in via definitiva, il Presidente, sentito il ricusato. Nel caso di ricusazione 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**

##### **Rimprovero verbale, censura e multa**

1. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto (censura) al massimo della multa con importo non superiore a quattro (4) ore di retribuzione, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui all'art. 13 per le seguenti infrazioni:

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;



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

b) condotta, nell'ambiente di lavoro, non conforme 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 disservizio;

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 rispetto ai carichi di lavoro;

g) violazione di doveri 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.

#### **Art. 7**

#### ***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. 13 per le seguenti infrazioni:

a) recidiva nelle mancanze previste dall'art.6, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;

b) particolare gravità delle mancanze previste all'art.6;

c) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'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,



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

al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'azienda o ente, agli utenti o terzi;

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

e) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di utenti, altri dipendenti o terzi;

f) alterchi negli ambienti di lavoro con utenti, dipendenti o terzi;

g) 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;

h) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;

2. Nella sospensione dal servizio prevista dall'articolo in esame, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno ai sensi dell'art. 37, comma 2, lettera b) del CCNL integrativo del 20 settembre 2001. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

#### **Art. 8**

##### **Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni**

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. 13 per le seguenti infrazioni:

a) rifiuto, senza giustificato motivo, di collaborazione richiesta dall'autorità 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'autorità 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.



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

2. Nei casi stabiliti dal presente comma 1, il soggetto competente ad assumere le determinazioni conclusive del procedimento disciplinare è il Dirigente Generale o il titolare di incarico conferito ai sensi dell'art. 19, comma 3 del D.lgs.vo n. 165/2001, ai sensi dell'art. 55, comma 4, del D.Lgs. 165/2001, testo vigente.

3. Nella sospensione dal servizio prevista dall'articolo in esame, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 37, comma 2, lettera b) del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti.

Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

#### **Art. 9**

#### ***Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi***

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 per le seguenti infrazioni:

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;

b) Fuori dei casi previsti dalla lettera a), quando il lavoratore cagiona grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertate dall'amministrazione ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, è collocato in disponibilità, all'esito del procedimento disciplinare che accerta tale responsabilità, con applicazione delle disposizioni di cui agli artt. 33, comma 8 e 34, commi 1,2,3 e 4, del d.lgs. n. 165/2001 ed s.m.i. Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento. Durante il periodo nel quale è collocato in disponibilità, il lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.

c) 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 del D.Lgs.vo. n.



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

165/2001, testo vigente, 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.

Il soggetto competente ad assumere le determinazioni conclusive del procedimento disciplinare è il Dirigente Generale o il titolare di incarico conferito ai sensi dell'art. 19, comma 3 del D.lgs.vo n. 165/2001, ai sensi dell'art. 55, comma 4, del D.Lgs. 165/2001, testo vigente.

2. Nella sospensione dal servizio prevista dall'articolo in esame, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 37, comma 2, lettera b) del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

#### **Art. 10**

##### ***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 trova applicazione per le seguenti infrazioni:

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nell'art. 7 quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste allo stesso articolo presentino caratteri di particolare gravità;

b) occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza dell'azienda o ente o ad essa affidati, quando, in relazione alla posizione rivestita, il lavoratore abbia un obbligo di vigilanza o di controllo;

c) insufficiente persistente scarso rendimento dovuto a comportamento negligente;

d) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;



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

e) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona.

f) alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro con utenti, dipendenti o terzi;

g) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia comunque derivato grave danno all'Azienda o Enti, agli utenti o terzi.

2. Nella sospensione dal servizio prevista dall'articolo in esame, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 37, comma 2, lettera b) del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti.

Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

#### *Art. 11*

##### *Licenziamento disciplinare*

1) 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 trova applicazione per le seguenti infrazioni:

a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste agli artt. 7 e 10, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di sei mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, salvo quanto previsto dal presente articolo alla lett. g). L'infrazione disciplinare comporta l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso;

b) recidiva nell'infrazione di cui all'art. 10, lettera b).  
L'infrazione disciplinare comporta l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso;

c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'azienda o ente per riconosciute e motivate esigenze di servizio.  
L'infrazione disciplinare comporta l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso;





[www.ausl.pe.it](http://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

d) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione.

L'infrazione disciplinare comporta l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso;

e) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori dal servizio che, pur non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità. L'infrazione disciplinare comporta l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso;

f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, dal rapporto di lavoro.

L'infrazione disciplinare comporta l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso;

f-bis) gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento, ai sensi dell'art. 54, comma 3, del decreto legislativo n. 165/2001, testo vigente.

L'infrazione disciplinare comporta l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso;

f-ter) commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'art. 55-sexies, comma 3, del decreto legislativo n. 165/2001, testo vigente. L'infrazione disciplinare comporta l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso;

f-quater) la reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato l'applicazione, in sede disciplinare, della sospensione dal servizio per un periodo complessivo superiore a un anno nell'arco di un biennio. L'infrazione disciplinare comporta l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso;

f-quinqies) insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti della amministrazione di appartenenza, e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'art. 3, comma 5 - bis, del decreto legislativo n. 150/2009.

L'infrazione disciplinare comporta l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso;



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

- g) 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. L'infrazione disciplinare comporta l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso;
  - h) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione della instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera. L'infrazione disciplinare comporta l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso;
  - i) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti anche dolosi, che, costituendo o meno illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro. L'infrazione disciplinare comporta l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso;
  - j) condanna passata in giudicato:
    - 1. per i delitti indicati nell' art. 15, comma 1, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c) ed e) e comma 4 septies della legge 19 marzo 1990 n. 55 e successive modificazioni;
    - 2. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001, n. 97.
- Le predette infrazioni disciplinari comportano l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso;
- k) l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perchè colto in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari. L'infrazione disciplinare comporta l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso;
  - l) falsa attestazione della presenza in servizio mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia.  
Costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'amministrazione presso la quale il dipendente presta attività lavorativa circa il rispetto

dell'orario di lavoro dello stesso.

Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta.

L'infrazione disciplinare comporta l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso.

2) Nei casi in cui le condotte punibili con il licenziamento sono accertate in flagranza, si applicano le previsioni dei commi da 3-bis a 3-quinquies del decreto legislativo n. 165/2001, testo vigente.

### *Art. 12*

*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 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,



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

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 quindici (15) 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 centoventi (120) giorni successivi alla denuncia, senza possibilità di proroga. L'ammontare del danno risarcibile è rimesso alla valutazione equitativa del giudice anche in relazione alla rilevanza del fatto per i mezzi di informazione e comunque l'eventuale condanna non può essere inferiore a sei mensilità dell'ultimo stipendio in godimento, oltre interessi e spese di giustizia.

### *Art. 13*

#### *Criteri di commisurazione della sanzione*

1. Nel rispetto del principio 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 del 2001 e successive modificazioni e integrazioni, 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) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.
2. La recidiva nelle mancanze previste, rispettivamente, agli artt. 6, 7 e 10, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.
3. 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.

### **TITOLO III**

#### **Rapporti con il procedimento penale e provvedimenti cautelari**

##### **Art. 14**

##### ***Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale***

1. Nel caso di commissione in servizio di fatti illeciti di rilevanza penale l'amministrazione inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare comunque inizia ed è concluso nell'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perchè colto in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari. Sulla base della valutazione derivante dall'esito del procedimento disciplinare si applica la sanzione di cui all'art. 11, lettera k) (licenziamento senza preavviso).
2. 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, del D.Lgs.n.165 del 2001 ed s.m.i. Per le infrazioni per le quali è applicabile una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci (10) giorni, l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, nei casi di maggiore



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

complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale.

Fatto salvo quanto previsto dall'art. 53-ter, comma 3, del decreto legislativo n. 165/2001, testo vigente, il procedimento disciplinare sospeso può essere riattivato qualora l'amministrazione giunga in possesso di elementi nuovi, sufficienti per concludere il procedimento, ivi incluso un provvedimento giurisdizionale non definitivo.

Resta in ogni caso salva la possibilità di adottare la sospensione o altri provvedimenti cautelari nei confronti del dipendente.

3. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art.55-ter del D.Lgs.n.165 del 2001 ed s.m.i, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale, intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale, l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art.55-ter, comma 4, del D.Lgs.n.165 del 2001 ed s.m.i, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art.653, comma 1 e 1-bis, 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 ed s.m.i.

4. Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari, ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.

5. 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



[www.ausl.pe.it](http://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

comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa.

6. La cancelleria del giudice che ha pronunciato sentenza penale nei confronti del dipendente ne comunica il dispositivo all'amministrazione di appartenenza e, su richiesta di questa, trasmette copia integrale del provvedimento. La comunicazione e la trasmissione sono effettuate con modalità telematiche, ai sensi del decreto legislativo 7 Marzo 2005, n. 82, entro trenta giorni dalla data del deposito.

7. Nei casi di cui ai commi 1, 2, 3, 4 e 5 il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del lavoratore ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura.

La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell' Ufficio per i procedimenti disciplinari ed il procedimento prosegue secondo quanto previsto nell'articolo 55-bis del decreto legislativo n. 165/2001, testo vigente con integrale nuova decorrenza dei termini ivi previsti per la conclusione dello stesso. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'Ufficio procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'art. 653, commi 1 ed 1-bis, del codice di procedura penale.

7. Fatto salvo il disposto dell'art. 5, comma 2 della legge n. 97 del 2001 (casi di automatismo od obbligatorietà dell'esercizio dell'azione disciplinare con applicazione della sanzione di estinzione del rapporto di lavoro a seguito di condanna definitiva per i delitti di cui agli artt. 314, co.1, 317, 318, 319, 319-ter e 320 c.p.), nel caso sia pronunciata sentenza penale irrevocabile di condanna, ancorchè a pena condizionalmente sospesa, l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego può essere pronunciata a seguito di procedimento disciplinare. Il procedimento disciplinare per i casi previsti all'art. 5, comma 4, della legge n. 97 del 2001 deve avere inizio o, in caso di intervenuta sospensione, proseguire entro il termine di novanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione o all'ente competente per il procedimento disciplinare. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 180 giorni decorrenti dal termine di inizio o di proseguimento, fermo quanto disposto dall'articolo 653 c.p.c.

8. L'applicazione della sanzione prevista dall'art. 11, lettere e), g), i), come conseguenza delle condanne penali citate nelle rispettive lettere, non ha carattere automatico essendo correlata all'esperimento del procedimento disciplinare, salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2, della legge n. 97 del 2001.



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

9. In caso di sentenza irrevocabile di assoluzione pronunciata con la formula "*il fatto non sussiste*" o "*l'imputato non lo ha commesso*" si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p. e l'Azienda dispone la chiusura del procedimento disciplinare sospeso, dandone comunicazione all'interessato. 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 qualora l'assoluzione sia motivata "*perchè il fatto non costituisce illecito penale*" non escludendo quindi la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

10. In caso di sentenza definitiva di proscioglimento, prima del dibattimento, ai sensi dell'art.129 c.p.p. pronunciata con la formula "*perchè il fatto non sussiste*", ovvero "*perchè l'imputato non lo ha commesso*" si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p. 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 qualora il proscioglimento sia motivato "*perchè il fatto non costituisce reato*" non escludendo quindi la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

11. In caso di sentenza irrevocabile di condanna trova applicazione l'art. 1 della legge n. 97 del 2001.

12. Il dipendente licenziato ai sensi dell' art. 11, lett. e), f), g) j), e successivamente assolto a seguito di revisione del processo ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra su sua richiesta, anche in soprannumero, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento.

13. Il dipendente riammesso ai sensi del comma 12, è reinquadrato nell'area e nella posizione economica in cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. In caso di premorienza, il coniuge o il convivente superstite e i figli hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dipendente nel periodo di sospensione o di licenziamento, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario.





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. 15**

##### ***Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare***

1. L'azienda e l'ente, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione della 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 dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

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

#### **Art. 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. L'azienda o ente, ai sensi del presente articolo, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva alle medesime condizioni del comma 3.

3. 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 quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'art. 11 (*sospensione cautelare facoltativa del dipendente dall'ufficio*).

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione, per i delitti indicati nell'art. 15, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c) ed e) e comma 4 septies della legge 19 Marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni.

E' fatta salva l'applicazione dell'art. 11, qualora l'Ente non disponga, ai sensi



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

dell'art.55-ter del D.Lgs.n.165 del 2001 ed s.m.i, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale.

5. 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; in alternativa alla sospensione dal servizio (*facoltativa*), possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3 (*trasferimento provvisorio di sede*). Per i medesimi reati, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001 (*sospensione obbligatoria*).

Resta ferma, in ogni caso, l'applicabilità dell'art. 11, qualora l'Ente non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale.

6. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto dall'art.14 in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

7. Al dipendente sospeso ai sensi dei commi da 1 a 5 sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 37, comma 2, lettera b), del CCNL integrativo del 20 settembre 2001, nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.

8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento, pronunciate con la formula "*il fatto non sussiste*", "*non costituisce illecito penale*" o "*l'imputato non lo ha commesso*" ai sensi dell' art.14, commi 9 e 10, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario. Ove il giudizio disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi del medesimo art. 14, comma 9, 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, escluse le indennità o compensi per servizi e funzioni speciali o per prestazioni di carattere straordinario nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato e a seguito della condanna penale.

10. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un



[www.ausl.pe.it](http://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

periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, la sospensione cautelare, dipendente dal procedimento penale, è revocata e il dipendente riammesso in servizio, salvo che, per i reati che comportano l'applicazione delle sanzioni previste alle lettere di cui all'art. 11 del presente regolamento (licenziamento con preavviso e senza preavviso), l'Azienda 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 e operatività dell'Azienda stessa. In tale caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Il procedimento disciplinare comunque, se sospeso, rimane tale sino all'esito del procedimento penale.



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 DIRIGENZIALE AREA MEDICA E VETERINARIA**

### **TITOLO I Norme Preliminari**

#### **Art. 1 *Fonti Normative***

1. La materia disciplinare per il personale dell'area medica e veterinaria è regolamentata dal C.C.N.L. quadriennio normativo 2006/2009, Titolo III, Capo III " Misurazione e valutazione dei servizi", art. 12; dal C.C.N.L. per la sequenza contrattuale dell'art. 28 del C.C.N.L. area medica e veterinaria del 17 ottobre 2008, sottoscritto in data 6 maggio 2010; D.P.R. 16 Aprile 2013, n.62 e dal decreto legislativo n. 165/2001 ed s.m.i. - artt. 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 dirigenziale dipendente ed appartenente all'area medica e veterinaria del Servizio Sanitario Nazionale con rapporto di lavoro, a tempo indeterminato ed a tempo determinato.

2. A questo codice disciplinare aziendale 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.



[www.ausl.pe.it](http://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

## **TITOLO II**

**Norme Disciplinari, Sanzioni, Termini e Procedure.**

### **Art. 3**

#### **Principi generali**

1. In considerazione degli specifici contenuti professionali, delle particolari responsabilità che caratterizzano la figura del dirigente, nel rispetto del principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e le funzioni di gestione amministrativa spettanti alla dirigenza, nonché della giurisprudenza costituzionale in materia, ed al fine di assicurare una migliore funzionalità ed operatività delle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Nazionale, sono stabilite specifiche fattispecie di responsabilità disciplinare per i dirigenti nonché il relativo sistema sanzionatorio, con la garanzia di adeguate tutele per il dirigente medesimo, nel rispetto di quanto stabilito dal D.Lgs.vo n. 165/2001, testo vigente.

2. Costituisce principio generale la distinzione tra le procedure ed i criteri di valutazione dei risultati e quelli relativi alla responsabilità disciplinare, anche per quanto riguarda gli esiti delle stesse. La responsabilità disciplinare attiene alla violazione degli obblighi di comportamento, secondo i principi e le modalità di cui al presente Codice e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale, disciplinata dall'art. 15 ter del D.Lgs.vo n. 502/1992, che riguarda il raggiungimento dei risultati in relazione agli obiettivi assegnati, nonché la capacità professionale, le prestazioni e le competenze organizzative dei dirigenti. Quest'ultima viene accertata secondo le procedure e mediante gli organismi previsti nell'ambito del sistema di valutazione di cui agli artt. 25 e segg. del CCNL del 3 novembre 2005.

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

4. Per la responsabilità disciplinare, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni, individuate dal presente codice di comportamento, sono applicate secondo i principi ed i criteri definiti dal presente codice, nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 55 e seguenti del D.Lgs.vo n. 165/2001, testo vigente. L'irrogazione della sanzione deve basarsi su elementi certi ed obiettivi, deve essere tempestivamente comunicata al dirigente e, al fine di garantire la certezza delle situazioni giuridiche, non può essere applicata una sanzione di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo.



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. 4**

#### ***Obblighi del dirigente***

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

2. Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali, nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti, operando costantemente nel pieno rispetto del codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, adottato con D.P.R. 16 Aprile 2013, n.62, di cui si impegna ad osservare tutte le disposizioni del presente codice e di quanto stabilito nelle carte dei servizi.

3. Il dirigente, tenuto conto della necessità di garantire la migliore qualità del servizio deve in particolare:

a) assicurare il rispetto della legge, con riguardo anche alle norme dirette a disciplinare il rapporto di lavoro, delle disposizioni contrattuali nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dalla Azienda e perseguire direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere, dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti;

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

c) nello svolgimento della propria attività, mantenere una condotta uniformata a principi di correttezza e di collaborazione nelle relazioni interpersonali, all'interno dell'Azienda con gli altri dirigenti e con gli addetti alla struttura, astenendosi, in particolare nel rapporto con gli utenti, da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possono nuocere all'immagine dell'Azienda;

d) nell'ambito della propria attività, mantenere un comportamento conforme al proprio ruolo, organizzando ed assicurando la presenza in servizio correlata alle esigenze della propria struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, nel rispetto della normativa contrattuale e legislativa vigente;

e) astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o

indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, dei parenti e degli affini fino al quarto grado e dei conviventi;

f) sovrintendere, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto espletamento dell'attività del personale, anche di livello dirigenziale, assegnato alla struttura cui è preposto, nonché al rispetto delle norme del codice di comportamento e disciplinare, ivi compresa l'attivazione dell'azione disciplinare, secondo le disposizioni vigenti;

g) informare l'Azienda di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale, quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Azienda;

h) astenersi dal chiedere o accettare omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e salvo quelli d'uso, purché di modico valore;

i) garantire, per quanto nei suoi poteri e nei suoi obblighi, il massimo rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente nell'arco delle 24 ore, nell'ambito delle funzioni assegnate al dirigente, nel rispetto della normativa contrattuale vigente;

j) assicurare la massima diligenza nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;

k) rispettare le norme di legge, contrattuali ed aziendali in materia di espletamento dell'attività libero professionale;

l) rispettare le leggi vigenti in materia di attestazione di malattia e di certificazione per l'assenza per malattia;

m) assolvere diligentemente e prontamente agli obblighi a lui ascrivibili in merito alla certificazione delle assenze per malattia.

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

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

6. l'art. 11 del CCNL del 17 ottobre 2008 è disapplicato.

#### **Art. 5**

##### ***Infrazioni disciplinari e sanzioni***

1. Le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi disciplinati nell'art. 4 (obblighi del dirigente) secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:

- a) censura scritta;
- b) sanzione pecuniaria;
- c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, secondo le previsioni dell'art. 6 del presente codice;
- d) licenziamento con preavviso;
- e) licenziamento senza preavviso.

2. l'Ufficio per i procedimenti disciplinari avvia e conclude il procedimento secondo le formalità ed i termini previsti dall'art. 55 bis e seguenti del d.lgs 165/2001.

3. Nei casi stabiliti dall'art. 55, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001, il soggetto competente ad assumere le determinazioni conclusive del procedimento disciplinare è il direttore generale o titolare di incarico conferito ai sensi dell'art. 19, comma 3, del d.lgs 165/2001.

4. Nell'ambito del procedimento disciplinare previsto dall'art. 55 bis del d.lgs 165/2001, testo vigente, la contestazione dell'addebito deve essere specifica e tempestiva, nel rispetto dei termini temporali previsti dalla legge, nonché contenere l'esposizione chiara e puntuale dei fatti in concreto verificatisi, al fine di rendere edotto il dirigente degli elementi a lui addebitati e consentire allo stesso di esercitare il diritto di difesa.

5. I provvedimenti cui al presente articolo non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso, compresa la responsabilità dirigenziale, che verrà accertata nelle forme previste dal sistema di valutazione.

#### **Art. 6**

##### ***Forme e termini del procedimento disciplinare.***

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





www.ausi.pe.it

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

Via Renato Paolini n° 47 - 65124 PESCARA

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

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

3. 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.

4. Nella valutazione degli addebiti relativi alla violazione di obblighi specifici della funzione medica e veterinaria, di cui all'art. 4, lettere i, j, k, l, m, del presente codice disciplinare aziendale, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari potrà avvalersi dell'apporto di professionalità mediche o veterinarie individuate dall'Azienda, con incarico pari o superiore a quello ricoperto dal dirigente interessato.

5. 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.

6. 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



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

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.

7. 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.

8. 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.

9. 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.

10. 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.



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

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

11. 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. 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.

13. Non può tenersi conto ad alcun affetto delle sanzioni disciplinari decorsi due (2) anni dalla loro applicazione.

14. Per quanto non previsto dalla presente disposizione si rinvia all'art. 55-bis del d.lgs. n. 165 del 2001 ed s.m.i.

## Art. 7

### Codice disciplinare

1. Le Aziende sono tenute al rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza. A tale fine sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:

- l'intenzionalità del comportamento;
- il grado di negligenza dimostrata, tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento;
- la rilevanza della infrazione e dell'inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
- le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'Azienda
- entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;



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 sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso nella violazione di più persone.

2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 e 8 già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle individuate nell'ambito del presente articolo.

3. Al dirigente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

#### **Art. 8**

##### **Censura e multa**

1. La sanzione disciplinare dal minimo della censura scritta fino alla multa da € 200 a € 500 si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri di cui all'art. 7, comma 1, nei casi di:

a) inosservanza della normativa contrattuale e legislativa vigente, nonché delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55/ quater, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 165/2001;

b) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza verso i componenti della direzione aziendale, gli altri dirigenti, i dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;

c) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;

d) comportamento negligente nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;

e) violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'azienda di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Azienda;

f) violazione dell'obbligo di astenersi dal chiedere o accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie



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

funzioni o dei compiti affidati, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e fatti salvi quelli d'uso, purché di modico valore;

g) inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, nonché del divieto di fumo, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'azienda o per gli utenti;

h) violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241, anche se non ne sia derivato danno all'azienda.

L'importo delle multe sarà introitato nel bilancio dell'Azienda ed è destinato alle attività relative al rischio clinico.

#### **Art. 9**

**Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni**

1. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni, commisurata alla gravità dell'illecito contestato, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui all'art. 7, comma 1, si applica per le seguenti infrazioni:

a) rifiuto, senza giustificato motivo, di collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare procedente da parte del dirigente, appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell'incollato 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'autorità disciplinare procedente da parte del dirigente, appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell'incollato o ad una diversa, che sia conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso.

2. In entrambe le ipotesi di infrazione di cui ai punti precedenti il soggetto competente ad assumere le determinazioni conclusive del procedimento disciplinare è il dirigente generale o il titolare di incarico conferito ai sensi dell'art. 19, comma 3, del D.lgs. n. 165/2001, ai sensi dell'art. 55, comma 4, del D.lgs. 165/2001, testo vigente.

#### **Art. 10**

**Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di mesi tre**



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

1. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 mesi, si applica nei seguenti casi:

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 del D.Lgs.vo. n. 165/2001, testo vigente, 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.

Tale condotta, per il personale con qualifica dirigenziale o titolare di funzioni o incarichi dirigenziali, è valutata anche ai fini della responsabilità di cui all'art. 21 del D.Lgs. 165/2001, testo vigente

Il soggetto competente ad assumere le determinazioni conclusive del procedimento disciplinare è il dirigente generale o il titolare di incarico conferito ai sensi dell'art. 19, comma 3 del D.lgs.vo n. 165/2001, ai sensi dell'art. 55, comma 4, del D.Lgs. 165/2001, testo vigente.

b) condotte inosservanti delle disposizioni di cui all'art. 55-septies, comma 6, del decreto legislativo n. 165/2001 ed s.m.i. da parte del Responsabile della Struttura e del Dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche;

#### **Art. 11**

**Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione  
da un minimo di giorni tre fino ad un massimo di mesi tre**

1. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi, si applica nel caso previsto dall'art. 55 sexies, comma 1, del d.lgs. 165/2001, testo vigente :

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 piu' grave sanzione disciplinare;



[www.ausl.pe.it](http://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. 12**

**Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione  
da un minimo di giorni tre ad un massimo di mesi sei**

1. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di sei mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1 dell'articolo 7, per:

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste dagli articoli 8, 9, 10, 11 oppure quando le mancanze previste dai medesimi articoli si caratterizzano per una particolare gravità;

b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico oppure nei confronti dell'Azienda o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti o dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;

c) manifestazioni offensive nei confronti dell'Azienda o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti, dei dipendenti o di terzi, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;

d) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte del personale dipendente, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55 sexies, comma 3, del D.Lgs. 165/2001, testo vigente;

e) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dirigente, agli eventuali danni causati all'azienda, agli utenti o ai terzi;

f) occultamento da parte del dirigente di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad esso affidati;

g) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale;

h) comportamenti omissivi o mancato rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente, nell'arco delle ventiquattro

ore, nell'ambito delle funzioni assegnate e nel rispetto della normativa contrattuale vigente;

i) comportamento negligente od omissivo nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche, da cui sia derivato un danno per l'azienda o per i terzi;

j) inosservanza degli obblighi, a lui ascrivibili in merito alla certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia;

k) qualsiasi comportamento negligente, dal quale sia derivato grave danno all'azienda o a terzi, fatto salvo quanto previsto dall'art. 11, comma 1, lettera a);

l) atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori nei confronti di dirigenti o altri dipendenti.

m) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.

2. Nei casi di sospensione di cui al presente articolo, l'Azienda, in relazione a documentate esigenze organizzative e funzionali dirette a garantire la continuità assistenziale, può differire, per un massimo di 30 giorni, rispetto alla conclusione del procedimento disciplinare, la data di esecuzione della sanzione.

3. In relazione alla specificità della funzione medica, anche con riferimento alla garanzia della continuità assistenziale, l'Azienda, con provvedimento motivato e previo consenso del dirigente, può trasformare la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in una sanzione pecuniaria corrispondente al numero dei giorni di sospensione dell'attività lavorativa, tenendo presente la retribuzione giornaliera di cui all'art. 26 del CCNL del 10 febbraio 2004.

Tale clausola non si applica ai casi di sospensione previsti dagli artt. 55 bis, comma 7 del d.lgs. 165/2001 ed s.m.i, dall'art. 55 sexies, comma 3 e dall'art. 55 septies, comma 6 del d.lgs. 165/2001 ed s.m.i.

La relativa trattenuta sulla retribuzione è introitata dal bilancio dell'Azienda.

### **Art.13**

#### **Licenziamento disciplinare**

1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, che comprende comportamenti, anche estranei all'attività lavorativa, di tipo colposo o doloso, direttamente incidenti sul vincolo fiduciario inerente al rapporto di lavoro subordinato, sia esso a tempo indeterminato che determinato ovvero condotte manifestamente contrarie all'etica comune o





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

comunque integranti gravi violazioni di doveri fondamentali del lavoratore, impostigli direttamente dalla legge (artt. 2104 e 2105 c.c.); in tal senso, rileva il richiamo dell'art. 54 T.U. n. 165/2001 ed s.m.i. al codice di comportamento di cui al D.P.R. 16 Aprile 2013, n.62, da intendersi come specificazione di quei doveri cui il dipendente è onerato ai sensi dell'art. 2104 e 2105 c.c., la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:

2. con preavviso, per le seguenti infrazioni disciplinari.

a) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'azienda o ente per riconosciute e motivate esigenze di servizio.

b) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione.

c) reiterata inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia, ai sensi dell'art. 55-septies, comma 4, del D.lgs. 165/2001, testo vigente;

d) recidiva plurima, in una delle mancanze previste agli artt. 8, 9, 10, 11 e 12, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio o, comunque, quando le mancanze di cui ai commi precedenti si caratterizzino per una particolare gravità;

e) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale, ove ne sia seguito grave conflitto di interessi o una forma di concorrenza sleale nei confronti dell'azienda;

3. senza preavviso, per le seguenti infrazioni disciplinari.

a) l'ipotesi di cui dall'art. 55 quinquies, comma 3, del D.lgs. 165/2001, testo vigente;

b) gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 17 (Sospensione cautelare in corso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 16, comma 1 (Rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare);

c) condanna, anche non passata in giudicato, per:



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

1. i delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e nell'art. 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c), del D. Lgs. n. 267 del 2000;
2. gravi delitti commessi in servizio;
3. delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 97/2001;

d) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui.

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

f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, dal rapporto di lavoro.

f-bis) gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento, ai sensi dell'art. 54, comma 3, del decreto legislativo n. 165/2001, testo vigente.

f-ter) commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'art. 55-sexies, comma 3, del decreto legislativo n. 165/2001, testo vigente.

f-quater) la reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato l'applicazione, in sede disciplinare, della sospensione dal servizio per un periodo complessivo superiore a un anno nell'arco di un biennio.

f-quinqies) insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti della amministrazione di appartenenza, e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'art. 3, comma 5 - bis, del decreto legislativo n. 150/2009.

g) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione della instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera. L'infrazione disciplinare comporta l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso;



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

h) falsa attestazione della presenza in servizio mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia.

Costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'amministrazione presso la quale il dipendente presta attività lavorativa circa il rispetto dell'orario di lavoro dello stesso.

Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta con la sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso.

4. Nei casi in cui le condotte punibili con il licenziamento sono accertate in flagranza, si applicano le previsioni dei commi da 3-bis a 3-quinquies del decreto legislativo n. 165/2001, testo vigente.

5. I commi 3 e 5 dell'art. 36 del CCNL 5 dicembre 1996 sono abrogati.

#### **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 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



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

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 quindici (15) 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 centoventi (120) giorni successivi alla denuncia, senza possibilità di proroga. L'ammontare del danno risarcibile è rimesso alla valutazione equitativa del giudice anche in relazione alla rilevanza del fatto per i mezzi di informazione e comunque l'eventuale condanna non può essere inferiore a sei mensilità dell'ultimo stipendio in godimento, oltre interessi e spese di giustizia.

### **TITOLO III**

#### **Art. 15**

##### **Ufficio disciplinare : casi di incompatibilità e ricusazione**

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 ricusato:

a) se ha interesse personale nel procedimento o se il dipendente da giudicare è



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

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 ricusazione 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 ricusazione dei componenti dell'Ufficio Disciplinare decide, in via definitiva, il Presidente, sentito il ricusato. Nel caso di ricusazione 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.

#### **TITOLO IV**

**Rapporti con il procedimento penale e provvedimenti cautelari**

##### **Art. 16**

***Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale***



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

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, del D.Lgs.n.165 del 2001 ed s.m.i. Per le infrazioni per le quali è applicabile una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci (10) giorni, l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, nei casi di maggiore complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'Istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale.

Fatto salvo quanto previsto dall'art. 53-ter, comma 3, del decreto legislativo n. 165/2001, testo vigente, il procedimento disciplinare sospeso può essere riattivato qualora l'amministrazione giunga in possesso di elementi nuovi, sufficienti per concludere il procedimento, ivi incluso un provvedimento giurisdizionale non definitivo.

Resta in ogni caso salva la possibilità di adottare la sospensione o altri provvedimenti cautelari nei confronti del dipendente.

2. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art.55-ter del D.Lgs.n.165 del 2001 ed s.m.i, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale, intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale, l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art.55-ter, comma 4, del D.Lgs.n.165 del 2001 ed s.m.i, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art.653, comma 1 e 1-bis, 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 ed s.m.i.

3. Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari, ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.

In caso di licenziamento disposto ai sensi dell'art. 13, comma 3, 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,



[www.ausl.pe.it](http://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

nonché all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dirigente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

Dalla data di riammissione di cui al presente comma, 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.

4. 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 dall'art. 55- ter del D.Lgs. n. 165/2001 ed s.m.i.

5. 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.

6. La cancelleria del giudice che ha pronunciato sentenza penale nei confronti del dipendente ne comunica il dispositivo all'amministrazione di appartenenza e, su richiesta di questa, trasmette copia integrale del provvedimento. La comunicazione e la trasmissione sono effettuate con modalità telematiche, ai sensi del decreto legislativo 7 Marzo 2005, n. 82, entro trenta giorni dalla data del deposito.

7. Nei casi di cui ai commi 1, 2, 3, 4 e 5 il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del lavoratore ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura.

La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell' Ufficio per i procedimenti disciplinari ed il procedimento prosegue secondo quanto previsto nell'articolo 55-bis del decreto legislativo n. 165/2001, testo vigente con integrale nuova decorrenza dei termini ivi previsti per la conclusione dello stesso. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'Ufficio procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'art. 653, commi 1 ed 1-bis, del codice di procedura penale.

8. E' abrogato l'art. 19 del CCNL del 3.11.2005, come modificato dall'art. 14 del CCNL del 17/10/2008.

#### Art. 17

##### Sospensione cautelare in corso di procedimento penale

1. Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale o da provvedimenti giudiziari inibitori che impediscono la prestazione lavorativa, è obbligatoriamente sospeso dal servizio, con sospensione dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'azienda non proceda direttamente ai sensi dell'art. 13 del presente codice (sospensione obbligatoria del dirigente dall'ufficio).

2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione e con sospensione dell'incarico, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale, che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, secondo quanto previsto dall'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, salvo che l'Azienda non proceda direttamente ai sensi dell'art. 16, comma 1 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente codice (sospensione cautelare facoltativa del dirigente dall'ufficio).

3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi già previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b), limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58 comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b), e c), del D. Lgs .n. 267 del 2000 e fatta salva l'applicazione dell'art. 13 del presente codice, qualora l'azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, nonché dell'art. 16 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente codice.

4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97/2001. E' fatta salva l'applicazione dell'art. 13, comma 3, del presente codice, qualora l'azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001 nonché dell'art. 16 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente Codice.



5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica, comunque, quanto previsto dall'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, comma 1, ultimo periodo.

6. Ove l'azienda intenda procedere all'applicazione della sanzione di cui all'art. 13, comma 3, del presente codice, la sospensione del dirigente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare.

Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 13, comma 3, del presente codice, l'azienda ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso, fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso la possibilità di ripresa del procedimento disciplinare per cessazione di motivi che ne avevano determinato la sospensione, ai fini dell'applicabilità degli artt. 8, 9, 10, 11, 12 e 13, del presente codice disciplinare aziendale.

7. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, la retribuzione individuale di anzianità o il maturato economico annuo, ove spettante, e gli eventuali assegni familiari, qualora ne abbiano titolo.

8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 16, (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, quanto corrisposto al dirigente precedentemente sospeso viene conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione; dal



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

conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

#### **Art. 18**

##### **Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare**

1. L'azienda, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente, può disporre la sospensione dal lavoro dello stesso dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento. Tale periodo potrà essere prorogato a sessanta giorni nei casi di particolare gravità e complessità.

2. Qualora il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

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

#### **Art. 19**

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

1. L'autorità disciplinare competente ed il dirigente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.

2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.

3. L'autorità disciplinare competente o il dirigente può proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art.55-bis, comma 4, del D.Lgs.n.165/2001, testo vigente. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55-bis del D.Lgs.n.165/2001, testo vigente. La proposta dell'autorità disciplinare o del dirigente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art.55-bis, comma 5, del D.Lgs.n.165/2001, testo vigente.

4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art.55-bis, comma 5, del D.Lgs.n.165/2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55-bis del D.Lgs.n.165/2001.

La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il dirigente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dirigente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.

8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55-bis del D.Lgs.n.165/2001, testo vigente.

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

#### **Art. 20**

##### **La reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato**

1.L'Azienda, a domanda, reintegra in servizio il dirigente illegittimamente o ingiustificatamente licenziato dalla data della sentenza che ne ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza, anche in soprannumero nella medesima Azienda, con il conferimento allo stesso di un incarico di valore equivalente a



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

quello posseduto all'atto del licenziamento. I dirigenti con incarico di struttura sono reintegrati in servizio con il medesimo incarico, ove disponibile, oppure con incarico, anche di natura professionale, di valore economico corrispondente a quello precedentemente ricoperto. Ai dirigenti spetta, inoltre, il trattamento economico che sarebbe stato corrisposto nel periodo di licenziamento, anche con riferimento alla retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento.

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

#### **Art. 21**

##### **Indennità sostitutiva della reintegrazione**

1. L'Azienda o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, di cui all'art. 20 (Reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato), il pagamento a favore del dirigente di un'indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità.

2. L'indennità supplementare di cui al comma 1 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure già previste per analoghe finalità nel CCNL del 10 febbraio 2004:

7 mensilità in corrispondenza del 51esimo anno compiuto;

6 mensilità in corrispondenza del 50esimo e 52esimo anno compiuto;

5 mensilità in corrispondenza del 49esimo e 53esimo anno compiuto;

4 mensilità in corrispondenza del 48esimo e 54esimo anno compiuto;

3 mensilità in corrispondenza del 47esimo e 55esimo anno compiuto;

2 mensilità in corrispondenza del 46esimo e 56esimo anno compiuto.

3. Nelle mensilità di cui ai commi 1 e 2 è ricompresa anche la retribuzione minima unificata già in godimento del dirigente al momento del licenziamento, con esclusione della variabile aziendale e di quella di risultato e delle altre indennità connesse all'incarico precedentemente ricoperto.

4. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione non può successivamente adire l'autorità giudiziaria per ottenere la reintegrazione. In caso di pagamento dell'indennità supplementare, l'Azienda non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto

 <p><b>USL PESCARA</b> www.ausl.pe.it</p>	<p><b>AZIENDA U.S.L. di PESCARA</b> Via Renato Paolini n° 47 - 65124 PESCARA Tel. 085. 42. 51 - Fax 085. 425. 30. 00</p>
--	--

dal dirigente cessato, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute, ai sensi dei commi 1 e 2.

5. Il dirigente che abbia accettato l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla sentenza definitiva che ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza del licenziamento, può avvalersi della disciplina di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 165 del 2001. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra Azienda, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato.



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 DIRIGENZIALE AREA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA, AMMINISTRATIVA**

### **TITOLO I Norme Preliminari**

#### **Art. 1 *Fonti Normative***

1. La materia disciplinare per il personale dell'area sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa è regolamentata dal C.C.N.L. quadriennio normativo 2006/2009, Titolo VI, Capo III "Misurazione e valutazione dei servizi", art. 15; dal C.C.N.L. per la sequenza contrattuale dell'art. 29 del C.C.N.L. area medica e veterinaria del 17 ottobre 2008, sottoscritto in data 6 maggio 2010; D.P.R. 16 Aprile 2013, n.62 e dal decreto legislativo n. 165/2001 ed s.m.i. - artt. 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 dirigenziale dipendente ed appartenente all'area medica e veterinaria del Servizio Sanitario Nazionale con rapporto di lavoro, a tempo indeterminato ed a tempo determinato.

2. A questo codice disciplinare aziendale 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.



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

## **TITOLO II**

**Norme Disciplinari, Sanzioni, Termini e Procedure.**

### **Art. 3**

#### **Principi generali**

1. In considerazione degli specifici contenuti professionali, delle particolari responsabilità che caratterizzano la figura del dirigente, nel rispetto del principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e le funzioni di gestione amministrativa spettanti alla dirigenza, nonché della giurisprudenza costituzionale in materia, ed al fine di assicurare una migliore funzionalità ed operatività delle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Nazionale, sono stabilite specifiche fattispecie di responsabilità disciplinare per i dirigenti nonché il relativo sistema sanzionatorio, con la garanzia di adeguate tutele per il dirigente medesimo, nel rispetto di quanto stabilito dal D.Lgs.vo n. 165/2001, testo vigente.

2. Costituisce principio generale la distinzione tra le procedure ed i criteri di valutazione dei risultati e quelli relativi alla responsabilità disciplinare, anche per quanto riguarda gli esiti delle stesse. La responsabilità disciplinare attiene alla violazione degli obblighi di comportamento, secondo i principi e le modalità di cui al presente Codice e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale, disciplinata dall'art. 15 ter del D.Lgs.vo n. 502/1992, che riguarda il raggiungimento dei risultati in relazione agli obiettivi assegnati, nonché la capacità professionale, le prestazioni e le competenze organizzative dei dirigenti. Quest'ultima viene accertata secondo le procedure e mediante gli organismi previsti nell'ambito del sistema di valutazione di cui agli artt. 25 e segg. del CCNL del 3 novembre 2005.

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

4. Per la responsabilità disciplinare, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni, individuate dal presente codice di comportamento, sono applicate secondo i principi ed i criteri definiti dal presente codice, nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 55 e seguenti del D.Lgs.vo n. 165/2001, testo vigente. L'irrogazione della sanzione deve basarsi su elementi certi ed obiettivi, deve essere tempestivamente comunicata al dirigente e, al fine di garantire la certezza delle situazioni giuridiche, non può essere applicata una sanzione di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo.



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. 4**

#### ***Obblighi del dirigente***

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

2. Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali, nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti, operando costantemente nel pieno rispetto del codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, adottato con D.P.R. 16 Aprile 2013, n.62, di cui si impegna ad osservare tutte le disposizioni del presente codice e di quanto stabilito nelle carte dei servizi.

3. il dirigente, tenuto conto della necessità di garantire la migliore qualità del servizio deve in particolare:

a) assicurare il rispetto della legge, con riguardo anche alle norme dirette a disciplinare il rapporto di lavoro, delle disposizioni contrattuali nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dalla Azienda e perseguire direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere, dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti;

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

c) nello svolgimento della propria attività, mantenere una condotta uniformata a principi di correttezza e di collaborazione nelle relazioni interpersonali, all'interno dell'Azienda con gli altri dirigenti e con gli addetti alla struttura, astenendosi, in particolare nel rapporto con gli utenti, da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possono nuocere all'immagine dell'Azienda;

d) nell'ambito della propria attività, mantenere un comportamento conforme al proprio ruolo, organizzando ed assicurando la presenza in servizio correlata alle esigenze della propria struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, nel rispetto della normativa contrattuale e legislativa vigente;

e) astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o





[www.ausl.pe.it](http://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

indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, dei parenti e degli affini fino al quarto grado e dei conviventi;

f) sovrintendere, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto espletamento dell'attività del personale, anche di livello dirigenziale, assegnato alla struttura cui è preposto, nonché al rispetto delle norme del codice di comportamento e disciplinare, ivi compresa l'attivazione dell'azione disciplinare, secondo le disposizioni vigenti;

g) informare l'Azienda di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale, quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Azienda;

h) astenersi dal chiedere o accettare omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e salvo quelli d'uso, purché di modico valore;

i) garantire, per quanto nei suoi poteri e nei suoi obblighi, il massimo rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente nell'arco delle 24 ore, nell'ambito delle funzioni assegnate al dirigente, nel rispetto della normativa contrattuale vigente;

j) assicurare la massima diligenza nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;

k) rispettare le norme di legge, contrattuali ed aziendali in materia di espletamento dell'attività libero professionale;

l) rispettare le leggi vigenti in materia di attestazione di malattia e di certificazione per l'assenza per malattia;

m) assolvere diligentemente e prontamente agli obblighi a lui ascrivibili in merito alla certificazione delle assenze per malattia.

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

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



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

6. l'art. 14 del CCNL del 17 ottobre 2008 è disapplicato.

#### **Art. 5**

##### ***Infrazioni disciplinari e sanzioni***

1. Le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi disciplinati nell'art. 4 (obblighi del dirigente) secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:

- a) censura scritta;
- b) sanzione pecuniaria;
- c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, secondo le previsioni dell'art. 6 del presente codice;
- d) licenziamento con preavviso;
- e) licenziamento senza preavviso.

2. L'Ufficio per i procedimenti disciplinari avvia e conclude il procedimento secondo le formalità ed i termini previsti dall'art. 55 bis e seguenti del d.lgs 165/2001.

3. Nei casi stabiliti dall'art. 55, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001, il soggetto competente ad assumere le determinazioni conclusive del procedimento disciplinare è il direttore generale o titolare di incarico conferito ai sensi dell'art. 19, comma 3, del d.lgs 165/2001.

4. Nell'ambito del procedimento disciplinare previsto dall'art. 55 bis del d.lgs 165/2001, testo vigente, la contestazione dell'addebito deve essere specifica e tempestiva, nel rispetto dei termini temporali previsti dalla legge, nonché contenere l'esposizione chiara e puntuale dei fatti in concreto verificatisi, al fine di rendere edotto il dirigente degli elementi a lui addebitati e consentire allo stesso di esercitare il diritto di difesa.

5. I provvedimenti cui al presente articolo non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso, compresa la responsabilità dirigenziale, che verrà accertata nelle forme previste dal sistema di valutazione.

#### **Art. 6**

##### ***Forme e termini del procedimento disciplinare.***

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



[www.ausl.pe.it](http://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

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

3. 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.

4. Nella valutazione degli addebiti relativi alla violazione di obblighi specifici della funzione sanitaria e professionale, di cui all'art. 4, lettere i, j, k, l, m, del presente codice disciplinare aziendale, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari potrà avvalersi dell'apporto di professionalità mediche o veterinarie individuate dall'Azienda, con incarico pari o superiore a quello ricoperto dal dirigente interessato.

5. 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.

6. 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



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

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.

7. 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.

8. 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.

9. 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.

10. 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.



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

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

11. 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. La violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare previste dagli artt. 55 agli artt. 55 - quater del D.lgs. 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. n. 165/2001, testo vigente, sono da considerarsi perentori il termine per la contestazione dell'addebito ed il termine per la conclusione del procedimento.

13. Non può tenersi conto ad alcun affetto delle sanzioni disciplinari decorsi due (2) anni dalla loro applicazione.

14. Per quanto non previsto dalla presente disposizione si rinvia all'art. 55-bis del d.lgs. n. 165 del 2001 ed s.m.i.

## **Art. 7**

### **Codice disciplinare**

1. Le Aziende sono tenute al rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza. A tale fine sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:

- l'intenzionalità del comportamento;
- il grado di negligenza dimostrata, tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento;
- la rilevanza della infrazione e dell'inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
- le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'Azienda
- entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;



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 sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso nella violazione di più persone.

2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 e 8 già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle individuate nell'ambito del presente articolo.

3. Al dirigente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

### **Art. 8**

#### **Censura e multa**

1. La sanzione disciplinare dal minimo della censura scritta fino alla multa da € 200 a € 500 si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri di cui all'art. 7, comma 1, nei casi di:

a) inosservanza della normativa contrattuale e legislativa vigente, nonché delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55/ quater, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 165/2001;

b) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza verso i componenti della direzione aziendale, gli altri dirigenti, i dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;

c) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;

d) comportamento negligente nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;

e) violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'azienda di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Azienda;

f) violazione dell'obbligo di astenersi dal chiedere o accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie



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

funzioni o dei compiti affidati, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e fatti salvi quelli d'uso, purché di modico valore;

g) inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, nonché del divieto di fumo, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'azienda o per gli utenti;

h) violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241, anche se non ne sia derivato danno all'azienda.

L'importo delle multe sarà introitato nel bilancio dell'Azienda ed è destinato alle attività relative al rischio clinico.

#### **Art. 9**

**Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino  
ad un massimo di quindici giorni**

1. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni, commisurata alla gravità dell'illecito contestato, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui all'art. 7, comma 1, si applica per le seguenti infrazioni:

a) rifiuto, senza giustificato motivo, di collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare procedente da parte del dirigente, 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'autorità disciplinare procedente da parte del dirigente, 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.

2. In entrambe le ipotesi di infrazione di cui ai punti precedenti il soggetto competente ad assumere le determinazioni conclusive del procedimento disciplinare è il dirigente generale o il titolare di incarico conferito ai sensi dell'art. 19, comma 3, del D.lgs. n. 165/2001, ai sensi dell'art. 55, comma 4, del D.lgs. 165/2001, testo vigente.

#### **Art. 10**

**Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino  
ad un massimo di mesi tre**

1. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 mesi, si applica nei seguenti casi:



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

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 del D.Lgs.vo. n. 165/2001, testo vigente, 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.

Tale condotta, per il personale con qualifica dirigenziale o titolare di funzioni o incarichi dirigenziali, è valutata anche ai fini della responsabilità di cui all'art. 21 del D.Lgs. 165/2001, testo vigente

Il soggetto competente ad assumere le determinazioni conclusive del procedimento disciplinare è il dirigente generale o il titolare di incarico conferito ai sensi dell'art. 19, comma 3 del D.lgs.vo n. 165/2001, ai sensi dell'art. 55, comma 4, del D.Lgs. 165/2001, testo vigente.

b) condotte inosservanti delle disposizioni di cui all'art. 55-septies, comma 6, del decreto legislativo n. 165/2001 ed s.m.i. da parte del Responsabile della Struttura e del Dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche;

#### **Art. 11**

**Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione  
da un minimo di giorni tre fino ad un massimo di mesi tre**

1. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi, si applica nel caso previsto dall'art. 55 sexies, comma 1, del d.lgs. 165/2001, testo vigente :

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 piu' grave sanzione disciplinare;

#### **Art. 12**





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

**Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione  
da un minimo di giorni tre ad un massimo di mesi sei**

1. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di sei mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1 dell'articolo 7, per:

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste dagli articoli 8, 9, 10, 11 oppure quando le mancanze previste dai medesimi articoli si caratterizzano per una particolare gravità;

b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico oppure nei confronti dell'Azienda o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti o dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;

c) manifestazioni offensive nei confronti dell'Azienda o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti, dei dipendenti o di terzi, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;

d) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte del personale dipendente, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55 sexies, comma 3, del D.Lgs. 165/2001, testo vigente;

e) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dirigente, agli eventuali danni causati all'azienda, agli utenti o ai terzi;

f) occultamento da parte del dirigente di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad esso affidati;

g) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale;

h) comportamenti omissivi o mancato rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente, nell'arco delle ventiquattro



www.ausl.pe.it

**AZIENDA U.S.L. di P E S C A R A**

Via Renato Paolini n° 47 - 65124 P E S C A R A

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

ore, nell'ambito delle funzioni assegnate e nel rispetto della normativa contrattuale vigente;

l) comportamento negligente od omissivo nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche, da cui sia derivato un danno per l'azienda o per i terzi;

j) inosservanza degli obblighi, a lui ascrivibili in merito alla certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia;

k) qualsiasi comportamento negligente, dal quale sia derivato grave danno all'azienda o a terzi, fatto salvo quanto previsto dall'art. 11, comma 1, lettera a);

l) atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori nei confronti di dirigenti o altri dipendenti.

m) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.

2. Nei casi di sospensione di cui al presente articolo, l'Azienda, in relazione a documentate esigenze organizzative e funzionali dirette a garantire la continuità assistenziale, può differire, per un massimo di 30 giorni, rispetto alla conclusione del procedimento disciplinare, la data di esecuzione della sanzione.

3. In relazione alla specificità della funzione sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa, anche con riferimento alla garanzia della continuità assistenziale, l'Azienda, con provvedimento motivato e previo consenso del dirigente, può trasformare la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in una sanzione pecuniaria corrispondente al numero dei giorni di sospensione dell'attività lavorativa, tenendo presente la retribuzione giornaliera di cui all'art. 26 del CCNL del 10 febbraio 2004.

Tale clausola non si applica ai casi di sospensione previsti dagli artt. 55 bis, comma 7 del d.lgs. 165/2001 ed s.m.i., dall'art. 55 sexies, comma 3 e dall'art. 55 septies, comma 6 del d.lgs. 165/2001 ed s.m.i.

La relativa trattenuta sulla retribuzione è introitata dal bilancio dell'Azienda.

### **Art.13**

#### **Licenziamento disciplinare**

1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, che comprende comportamenti, anche estranei all'attività lavorativa, di tipo colposo o doloso, direttamente incidenti sul vincolo fiduciario inerente al rapporto di lavoro subordinato, sia esso a tempo indeterminato che determinato ovvero condotte manifestamente contrarie all'etica comune o



[www.ausl.pe.it](http://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

comunque integranti gravi violazioni di doveri fondamentali del lavoratore, impostigli direttamente dalla legge (artt. 2104 e 2105 c.c.); in tal senso, rileva il richiamo dell'art. 54 T.U. n. 165/2001 ed s.m.i. al codice di comportamento di cui al D.P.R. 16 Aprile 2013, n.62, da intendersi come specificazione di quei doveri cui il dipendente è onerato ai sensi dell'art. 2104 e 2105 c.c., la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:

2. con preavviso, per le seguenti infrazioni disciplinari.

a) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'azienda o ente per riconosciute e motivate esigenze di servizio.

b) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione.

c) reiterata inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia, ai sensi dell'art. 55-septies, comma 4, del D.lgs. 165/2001, testo vigente;

d) recidiva plurima, in una delle mancanze previste agli artt. 8, 9, 10, 11 e 12, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio o, comunque, quando le mancanze di cui ai commi precedenti si caratterizzino per una particolare gravità;

e) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale, ove ne sia seguito grave conflitto di interessi o una forma di concorrenza sleale nei confronti dell'azienda;

3. senza preavviso, per le seguenti infrazioni disciplinari.

a) l'ipotesi di cui dall'art. 55 quinquies, comma 3, del D.lgs. 165/2001, testo vigente;

b) gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 17 (Sospensione cautelare in corso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 16, comma 1 (Rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare);

c) condanna, anche non passata in giudicato, per:

1. i delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e nell'art. 59, comma 1, lett. a),



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

limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c), del D. Lgs. n. 267 del 2000;

2. gravi delitti commessi in servizio;

3. delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 97/2001;

d) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui.

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

f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, dal rapporto di lavoro.

f-bis) gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento, ai sensi dell'art. 54, comma 3, del decreto legislativo n. 165/2001, testo vigente.

f-ter) commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'art. 55-sexies, comma 3, del decreto legislativo n. 165/2001, testo vigente.

f-quater) la reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato l'applicazione, in sede disciplinare, della sospensione dal servizio per un periodo complessivo superiore a un anno nell'arco di un biennio.

f-quinques) insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti della amministrazione di appartenenza, e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'art. 3, comma 5 - bis, del decreto legislativo n. 150/2009.

g) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione della instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera. L'infrazione disciplinare comporta l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso;

h) falsa attestazione della presenza in servizio mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica



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

falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia.

Costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'amministrazione presso la quale il dipendente presta attività lavorativa circa il rispetto dell'orario di lavoro dello stesso.

Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta con la sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso.

4. Nei casi in cui le condotte punibili con il licenziamento sono accertate in flagranza, si applicano le previsioni dei commi da 3-bis a 3-quinquies del decreto legislativo n. 165/2001, testo vigente.

5. I commi 3 e 5 dell'art. 36 del CCNL 5 dicembre 1996 sono abrogati.

#### *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 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



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

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 quindici (15) 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 centoventi (120) giorni successivi alla denuncia, senza possibilità di proroga. L'ammontare del danno risarcibile è rimesso alla valutazione equitativa del giudice anche in relazione alla rilevanza del fatto per i mezzi di informazione e comunque l'eventuale condanna non può essere inferiore a sei mensilità dell'ultimo stipendio in godimento, oltre interessi e spese di giustizia.

### **TITOLO III**

#### **Art. 15**

##### **Ufficio disciplinare : casi di incompatibilità e ricusazione**

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 ricusato:

- 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;



www.ausl.pa.it

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

Via Renato Paolini n° 47 - 65124 PESCARA

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

- 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 ricusazione 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 ricusazione dei componenti dell'Ufficio Disciplinare decide, in via definitiva, il Presidente, sentito il ricusato. Nel caso di ricusazione 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.

#### **TITOLO IV**

##### **Rapporti con il procedimento penale e provvedimenti cautelari**

#### **Art. 16**

##### ***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, del D.Lgs.n.165 del 2001 ed s.m.i. Per le infrazioni per le quali è applicabile una sanzione superiore alla



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

sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci (10) giorni, l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, nei casi di maggiore complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale.

Fatto salvo quanto previsto dall'art. 53-ter, comma 3, del decreto legislativo n. 165/2001, testo vigente, il procedimento disciplinare sospeso può essere riattivato qualora l'amministrazione giunga in possesso di elementi nuovi, sufficienti per concludere il procedimento, ivi incluso un provvedimento giurisdizionale non definitivo.

Resta in ogni caso salva la possibilità di adottare la sospensione o altri provvedimenti cautelari nei confronti del dipendente.

2. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art.55-ter del D.Lgs.n.165 del 2001 ed s.m.i, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale, intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale, l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art.55-ter, comma 4, del D.Lgs.n.165 del 2001 ed s.m.i, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art.653, comma 1 e 1-bis, 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 ed s.m.i.

3. Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari, ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.

In caso di licenziamento disposto ai sensi dell'art. 13, comma 3, il dirigente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'ente, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra sede, nonché all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dirigente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.





[www.ausl.pe.it](http://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

Dalla data di riammissione di cui al presente comma, 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.

4. 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 dall'art. 55- ter del D.Lgs. n. 165/2001 ed s.m.i.

5. 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.

6. La cancelleria del giudice che ha pronunciato sentenza penale nei confronti del dipendente ne comunica il dispositivo all'amministrazione di appartenenza e, su richiesta di questa, trasmette copia integrale del provvedimento. La comunicazione e la trasmissione sono effettuate con modalità telematiche, ai sensi del decreto legislativo 7 Marzo 2005, n. 82, entro trenta giorni dalla data del deposito.

7. Nei casi di cui ai commi 1, 2, 3, 4 e 5 il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del lavoratore ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura.

La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell' Ufficio per i procedimenti disciplinari ed il procedimento prosegue secondo quanto previsto nell'articolo 55-bis del decreto legislativo n. 165/2001, testo vigente con integrale nuova decorrenza dei termini ivi previsti per la conclusione dello stesso. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'Ufficio procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'art. 653, commi 1 ed 1-bis, del codice di procedura penale.

8. E' abrogato l'art. 19 del CCNL del 3.11.2005, come modificato dall'art. 17 del CCNL del 17/10/2008.



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. 17**

### **Sospensione cautelare in corso di procedimento penale**

1. Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale o da provvedimenti giudiziari inibitori che impediscono la prestazione lavorativa, è obbligatoriamente sospeso dal servizio, con sospensione dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'azienda non proceda direttamente ai sensi dell'art. 13 del presente codice (sospensione obbligatoria del dirigente dall'ufficio).

2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione e con sospensione dell'incarico, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale, che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, secondo quanto previsto dall'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, salvo che l'Azienda non proceda direttamente ai sensi dell'art. 16, comma 1 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente codice (sospensione cautelare facoltativa del dirigente dall'ufficio).

3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi già previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b), limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58 comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b), e c), del D. Lgs .n. 267 del 2000 e fatta salva l'applicazione dell'art. 13 del presente codice, qualora l'azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, nonché dell'art. 16 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente codice.

4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97/2001. E' fatta salva l'applicazione dell'art. 13, comma 3, del presente codice, qualora l'azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001 nonché dell'art. 16 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente Codice.

5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica, comunque, quanto previsto dall'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, comma 1, ultimo periodo.

6. Ove l'azienda intenda procedere all'applicazione della sanzione di cui all'art. 13, comma 3, del presente codice, la sospensione del dirigente disposta ai



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

sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare.

Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 13, comma 3, del presente codice, l'azienda ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso, fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso la possibilità di ripresa del procedimento disciplinare per cessazione di motivi che ne avevano determinato la sospensione, ai fini dell'applicabilità degli artt. 8, 9, 10, 11, 12 e 13, del presente codice disciplinare aziendale.

7. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, la retribuzione individuale di anzianità o il maturato economico annuo, ove spettante, e gli eventuali assegni familiari, qualora ne abbiano titolo.

8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 16, (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, quanto corrisposto al dirigente precedentemente sospeso viene conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

#### **Art. 18**

#### **Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare**

1. L'azienda, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente, può disporre la sospensione dal lavoro dello stesso dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento. Tale periodo potrà essere prorogato a sessanta giorni nei casi di particolare gravità e complessità.

2. Qualora il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

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

#### **Art. 19**

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

1. L'autorità disciplinare competente ed il dirigente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.

2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.

3. L'autorità disciplinare competente o il dirigente può proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art.55-bis, comma 4, del D.Lgs.n.165/2001, testo vigente. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55-bis del D.Lgs.n.165/2001, testo vigente. La proposta dell'autorità disciplinare o del dirigente e tutti gli atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art.55-bis, comma 5, del D.Lgs.n.165/2001, testo vigente.

4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta

entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art.55-bis, comma 5, del D.Lgs.n.165/2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55-bis del D.Lgs.n.165/2001.

La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il dirigente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dirigente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.

8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55-bis del D.Lgs.n.165/2001, testo vigente.

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

#### **Art. 20**

##### **La reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato**

1.L'Azienda, a domanda, reintegra in servizio il dirigente illegittimamente o ingiustificatamente licenziato dalla data della sentenza che ne ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza, anche in soprannumero nella medesima Azienda, con il conferimento allo stesso di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. I dirigenti con incarico di struttura sono reintegrati in servizio con il medesimo incarico, ove disponibile, oppure con incarico, anche di natura professionale, di valore economico corrispondente a quello precedentemente ricoperto. Ai dirigenti spetta, inoltre, il trattamento



www.ausl.pe.it

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

Via Renato Paolini n° 47 - 66124 PESCARA

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

economico che sarebbe stato corrisposto nel periodo di licenziamento, anche con riferimento alla retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento.

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

#### **Art. 21**

##### **Indennità sostitutiva della reintegrazione**

1. L'Azienda o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, di cui all'art. 20 (Reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato), il pagamento a favore del dirigente di un'indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità.

2. L'indennità supplementare di cui al comma 1 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure già previste per analoghe finalità nel CCNL del 10 febbraio 2004:

- 7 mensilità in corrispondenza del 51esimo anno compiuto;
- 6 mensilità in corrispondenza del 50esimo e 52esimo anno compiuto;
- 5 mensilità in corrispondenza del 49esimo e 53esimo anno compiuto;
- 4 mensilità in corrispondenza del 48esimo e 54esimo anno compiuto;
- 3 mensilità in corrispondenza del 47esimo e 55esimo anno compiuto;
- 2 mensilità in corrispondenza del 46esimo e 56esimo anno compiuto.

3. Nelle mensilità di cui ai commi 1 e 2 è ricompresa anche la retribuzione minima unificata già in godimento del dirigente al momento del licenziamento, con esclusione della variabile aziendale e di quella di risultato e delle altre indennità connesse all'incarico precedentemente ricoperto.

4. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione non può successivamente adire l'autorità giudiziaria per ottenere la reintegrazione. In caso di pagamento dell'indennità supplementare, l'Azienda non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal dirigente cessato, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute, ai sensi dei commi 1 e 2.



[www.ausl.pe.it](http://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

5. Il dirigente che abbia accettato l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla sentenza definitiva che ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza del licenziamento, può avvalersi della disciplina di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 165 del 2001. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra Azienda, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato.

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  
Dott. Vito Fortunato



IL DIRETTORE GENERALE

dr. Armando Mannini

Il presente provvedimento viene pubblicato all'albo on line dell'Ausl di Pescara in data 22 GIU. 2017 e 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:

• Direzione Generale

•

•

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  
(dott. Fabrizio Veri)

