



Regolamento per i procedimenti disciplinari

Disposizioni applicabili a tutti i Dirigenti

(Reg. n. 25/2010)

Approvato con deliberazione n. 2/C.d.A./0118 del 29 luglio 2010.
Aggiornato con deliberazione n. 4/C.d.A./0025 del 17 marzo 2017.

Istituto di Ricerca e Cura a Carattere Scientifico di diritto pubblico
C.F. 00303490189 - P. IVA 00580590180
V.le Golgi, 19 - 27100 PAVIA
Tel. 0382 5011



SOMMARIO

CAPO I – RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

- Art. 1- Responsabilità dirigenziale e disciplinare
- Art. 2- Sanzioni disciplinari
- Art. 3 - Principio di gradualità
- Art. 4 - Censura e multa
- Art. 5 - Sospensione dal servizio fino a 15 giorni
- Art. 6 - Sospensione dal servizio fino a 3 mesi
- Art. 7- Sospensione dal servizio fino a 3 mesi con privazione della retribuzione di risultato
- Art. 8 - Sospensione dal servizio fino a 6 mesi
- Art. 9 - Differimento o trasformazione della sospensione
- Art. 10 - Licenziamento
- Art. 11 - Falsa attestazione della presenza in servizio
 - Sospensione cautelare e avvio del procedimento disciplinare
- Art. 12 - Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare
- Art. 13 – Sospensione cautelare in caso di procedimento penale
- Art. 14 – Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale
- Art. 15 – Determinazione concordata della sanzione
- Art. 16 – Monitoraggio sull'applicazione delle norme disciplinari
- Art. 17 – Reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato
- Art. 18 – Indennità sostitutiva della reintegrazione

CAPO II – ATTIVAZIONE DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

- Art. 19 – Competenza del Dirigente responsabile di struttura
- Art. 20 – Competenza del Responsabile U.P.D.
- Art. 21 – Accertamenti del Direttore competente
- Art. 22 – Formalità per la contestazione



- Art. 23 – Diritti della difesa
- Art. 24 – Modalità per la trattazione orale e per la decisione
del Direttore competente per i procedimenti disciplinari
- Art. 25 – Accertamento dell'Ufficio procedimenti Disciplinari
- Art. 26 – Disposizioni comuni ai procedimenti disciplinari
- Art. 27 – Estinzione del procedimento
- Art. 28 – Ricusazione dell'organo competente ad irrogare la sanzione disciplinare
- Art. 29 – Impugnazione delle sanzioni
- Art. 30 – Formalità per l'adozione delle sanzioni disciplinari
- Art. 31 – Pubblicità
- Art. 32 – Norma di rinvio



CAPO I

RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

Art. 1

Responsabilità dirigenziale e disciplinare

1. Costituisce principio generale la distinzione tra le procedure ed i criteri di valutazione dei risultati, che riguardano il raggiungimento dei risultati in relazione agli obiettivi assegnati, nonché la capacità professionale, le prestazioni e le competenze organizzative dei dirigenti, e quelli relativi alla responsabilità disciplinare, che attiene alla violazione degli obblighi di comportamento.

2. I dirigenti conformano la propria condotta alle disposizioni sul comportamento ed i doveri del dipendente pubblico come stabilito da:

- a) artt. 2104 e 2105 del codice civile;
- b) D.P.R. 62/2013 “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165” e s.m.i.
- c) D.Lgs. 165/2001 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e s.m.i.;
- d) CCNL INTEGRATIVO delle rispettive aree contrattuali del 6.5.2010 art. 6 “Obblighi del dirigente”;

Art. 2

Sanzioni disciplinari

1. Le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi di comportamento, 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;



- d) licenziamento con preavviso;
- e) licenziamento senza preavviso.

2. 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.

3. 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.

4. Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari, decorsi due anni dalla loro applicazione.

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. 3

Principio di gradualità

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:

- a) l'intenzionalità del comportamento;
- b) il grado di negligenza dimostrata, tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento;
- c) la rilevanza della infrazione e dell'inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
- d) le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio della Fondazione;



- e) entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;
- f) 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 infrazioni di cui ai punti a), b) e c) dell'art. 2, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità.

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. 4

Censura e multa

1. La sanzione disciplinare dal minimo della censura scritta fino alla multa da € 200 a € 500 si applica 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. 10 punto f) del presente Regolamento;
- 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 alla Fondazione 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 la Fondazione;

- f) violazione dell'obbligo di astenersi dal chiedere o accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e fatti salvi quelli d'uso, purché di modico valore;
- g) inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, nonché del divieto di fumo, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per la Fondazione 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.

2. L'importo delle multe sarà introitato nel bilancio della Fondazione ed è destinato alle attività relative al rischio clinico (dirigenti medici) o formative (dirigenti SATP).

Art. 5

Sospensione dal servizio fino a 15 giorni

1. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni, si applica al dirigente, appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell'incolpato o ad una diversa, che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare precedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti.

Art. 6

Sospensione dal servizio fino a 3 mesi

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 di condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del dirigente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal



contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento, in proporzione all'entità del risarcimento.

Art. 7

Sospensione dal servizio fino a 3 mesi con privazione della retribuzione di risultato

1. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 mesi, con la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo di durata della sospensione, si applica:

- a) al dirigente responsabile del mancato esercizio o della decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita;
- b) al dirigente responsabile di struttura per la mancata osservanza delle disposizioni sui controlli delle assenze al fine di contrastare, nell'interesse della funzionalità del servizio, le condotte assenteistiche dei dipendenti assegnati.

Art. 8

Sospensione dal servizio fino a 6 mesi

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 per:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste negli articoli precedenti, oppure quando le mancanze ivi previste si caratterizzano per una particolare gravità;
- b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico oppure nei confronti della Fondazione 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 della Fondazione 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. 7 del presente Regolamento;
- e) salvo che non ricorrano le fattispecie del licenziamento disciplinare di cui al seguente art. 10 punto a), 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 alla Fondazione, 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 la Fondazione 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 alla Fondazione o a terzi, fatto salvo quanto previsto dall'art. 6 del presente Regolamento;
- 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.

Art. 9

Differimento o trasformazione della sospensione

1. Nei casi di sospensione di cui agli articoli precedenti, la Fondazione, 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.

2. In relazione alla specificità della funzione sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa, anche con riferimento alla garanzia della continuità assistenziale, la Fondazione, 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 dai precedenti artt. 5 e 7 del presente Regolamento. La relativa trattenuta sulla retribuzione è introitata dal bilancio della Fondazione e, per i dirigenti SPTA, è destinata alle attività formative.

Art. 10

Licenziamento

1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:

- con preavviso, per:

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



- b) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'Azienda per riconosciute e motivate esigenze di servizio;
 - c) reiterata inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia;
 - d) recidiva plurima, in una delle mancanze previste agli artt. da 4 a 8 del presente Regolamento, 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 agli articoli 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 della Fondazione;
- senza preavviso, per:
 - a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dall'assenza del servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;
 - b) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini od in occasione di progressioni di carriera;
 - c) reiterazione, nell'ambiente di lavoro, di gravi condotte lesive dell'onore e della dignità personale altrui;
 - d) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro;
 - e) sentenza definitiva di condanna o applicazione della pena per certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia;
 - f) gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 11 e fatto salvo quanto previsto dall'art. 13, comma 1 del presente Regolamento;
 - g) condanna, anche non passata in giudicato, per:



- 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;
 - gravi delitti commessi in servizio;
 - delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della Legge 97/2001;
- h) recidiva plurima di sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano anche forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;
- i) recidiva plurima in atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
- j) 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.

2. Le mancanze non espressamente previste dal presente Regolamento agli artt. da 4 a 10 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui all'art. 3, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti di cui all'art. 6 del CCNL INTEGRATIVO delle rispettive aree contrattuali del 6.5.2010, nonché, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dagli articoli precedenti.

Art. 11

Falsa attestazione della presenza in servizio

Sospensione cautelare e avvio del procedimento disciplinare

1. Nella fattispecie di cui all'art. 10, comma 1, lettera f), 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 ex art. 12, comma 8, del presente Regolamento, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato.



2. La sospensione è disposta, con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro 48 (quarantotto) ore dalla conoscenza del fatto, dal Responsabile della Struttura in cui il dipendente lavora o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'Ufficio Procedimenti Disciplinari.
3. La violazione del suddetto termine non determina la decadenza dell'azione disciplinare né l'inefficacia della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile.
4. Con lo stesso provvedimento di sospensione cautelare di cui al comma 2, si procede anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente dinanzi all'Ufficio Procedimenti Disciplinari.
5. Il dipendente è convocato, per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno 15 (quindici) giorni e può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante sindacale.
6. Sino alla data di audizione il dipendente 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 difesa per un periodo non superiore a 5 (cinque) giorni. Il differimento può essere concesso solo una volta nel corso del procedimento.
7. Il procedimento deve essere concluso entro 30 (trenta) giorni dalla ricezione, da parte del dipendente, della contestazione di addebito. La violazione dei suddetti termini non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità della sanzione irrogata, salvo che non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente.
8. In caso di accertamento di falsa attestazione della presenza in servizio, entro 15 (quindici) giorni dall'avvio del procedimento disciplinare, l'UPD dovrà inviare denuncia al Pubblico Ministero e segnalazione alla competente Procura Regionale della Corte dei Conti.



Art. 12

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. La Fondazione, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente, può disporre la sospensione dal lavoro dello stesso dirigente, per un periodo non superiore a 30 giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento. Tale periodo potrà essere prorogato a 60 giorni nei casi di particolare gravità e complessità.
2. 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. 13

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale o da provvedimenti giudiziari inibitori che impediscono la prestazione lavorativa, è obbligatoriamente sospeso dal servizio, con sospensione dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che la Fondazione non proceda direttamente al licenziamento.
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 la Fondazione non proceda direttamente ai sensi dell'art. 13, comma 2 del presente Regolamento.

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. 10 del presente Regolamento, qualora la Fondazione 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. 13 del presente Regolamento.

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 del licenziamento senza preavviso di cui all'art. 10 del presente Regolamento, qualora la Fondazione 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. 13 del presente Regolamento.

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 la Fondazione intenda procedere all'applicazione della sanzione del licenziamento senza preavviso di cui all'art. 10 del presente Regolamento, la sospensione del dirigente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali,



in presenza di reati che comportano il licenziamento senza preavviso, la Fondazione 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.

7. 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 dei motivi che ne avevano determinato la sospensione.

8. 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.

9. 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. 13 del presente Regolamento, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

10. 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. 14

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia, in tutto o in parte, ad oggetto fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'art. 55-ter, del D.Lgs. 165/2001.

2. La Fondazione, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dirigente e, quando all'esito dell'istruttoria, non disponga di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare attivato.

3. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55-ter del D.Lgs. 165/2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale, interviene una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che "l'imputato non l'ha commesso", l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55-ter, comma 4, del D.Lgs. 165/2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dirigente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur non costituendo illeciti penali, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dall'art. 55-ter, comma 4.

4. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento senza preavviso, ai sensi dell'art. 10 del presente Regolamento e, successivamente, il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non



costituisce illecito penale o che “l'imputato non l'ha commesso”, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi dell'art. 55-ter, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, il dirigente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'ente, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra sede, nonché all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dirigente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

5. Dalla data di riammissione di cui al comma 4, il dirigente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, nonché della retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o al convivente superstite e ai figli.

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

Art. 15

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 all'audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 2, del D.Lgs. 165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui al Capo II del presente Regolamento. 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. 25 comma 3 del presente Regolamento.

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. 25 comma 3 del presente Regolamento. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui al Capo II del presente Regolamento. 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 al Capo II del presente Regolamento.

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 l'estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

Art. 16

Monitoraggio sull'applicazione delle norme disciplinari

1. La Fondazione, al fine di permettere il monitoraggio e verificare l'applicazione delle norme disciplinari, è tenuta ad inviare, con cadenza annuale, alla Regione Lombardia un rapporto informativo sui procedimenti disciplinari effettuati anche con riferimento ai risultati degli stessi sia in termini di sanzioni erogate che di archiviazioni effettuate.

Art. 17

Reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato

1. La Fondazione, 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 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. 18

Indennità sostitutiva della reintegrazione

1. La Fondazione o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, di cui all'art. 16 del presente Regolamento, il pagamento a favore del dirigente di un'indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità.

2. L'indennità supplementare di cui al comma 1 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:

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

3. Nelle mensilità di cui ai commi 1 e 2 è ricompresa anche la retribuzione 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.

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 l'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.

CAPO II

ATTIVAZIONE DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Art. 19

Competenza del Dirigente responsabile di struttura

1. Ai sensi dell'art. 69 del D.Lgs n. 150/2009 di attuazione della L.15/2009, per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di 10 gg., provvede il Dirigente responsabile della struttura presso cui il dirigente lavora, con le modalità previste dagli artt. 20 e segg. del presente Regolamento.
2. Il Dirigente responsabile competente per i procedimenti disciplinari di cui al precedente comma 1 è identificato come segue:



Tipologia personale:	Dirigente responsabile:
Dirigente con incarico professionale o di alta specializzazione	Direttore di struttura complessa di formale assegnazione
Dirigente responsabile di struttura semplice intracomplexa	Direttore di struttura complessa di appartenenza
Dirigente responsabile di struttura semplice dipartimentale	Direttore del dipartimento di afferenza
Direttore di struttura complessa	Direttore del dipartimento di afferenza
Direttore di dipartimento e Direttore di struttura semplice o complessa non afferente ad un dipartimento	Direttore Medico di Presidio o Direttore Amministrativo di Presidio, secondo competenza
Direttore di presidio	Direttore Sanitario o Direttore Amministrativo, secondo competenza

Art. 20

Competenza del Responsabile U.P.D.

1. Il Responsabile dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari, con le modalità previste all'art. 24, del presente Regolamento provvede per le sanzioni più gravi che prevedono:

- a) l'irrogazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 gg. sino a 6 mesi;
- b) il licenziamento con preavviso;
- c) il licenziamento senza preavviso.

Art. 21

Accertamenti del Direttore competente

1. Il Direttore competente che, in qualunque modo, pervenga notizia di una infrazione disciplinare commessa da un dirigente, contesta l'addebito al dirigente medesimo, istruisce il procedimento disciplinare e applica la sanzione.



2. In caso di sua assenza o impedimento, il Direttore competente è sostituito dal proprio superiore gerarchico.

3. Ove ritenga che il fatto sia punibile con la sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di 10 gg., deve rimettere gli atti, per competenza, al Dirigente Responsabile dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari.

Art. 22

Formalità per la contestazione

1. Ogni provvedimento disciplinare, ad eccezione del rimprovero verbale (di cui occorre tuttavia produrre e conservare memoria scritta ai soli fini della valutazione della recidiva), deve essere adottato previa tempestiva contestazione scritta dell'addebito al dirigente, comunque entro 20 giorni da quando il Direttore competente ne è venuto a conoscenza.

2. Tale contestazione deve contenere l'individuazione del fatto soggettivamente, oggettivamente e temporalmente specificato e circostanziato, unitamente alla prospettata qualificazione dell'infrazione e della sanzione.

3. Il Direttore competente procede altresì all'immediata comunicazione (per posta elettronica) dell'avvenuta contestazione all'Ufficio Procedimenti Disciplinari per il successivo obbligatorio invio dati (entro 5 giorni dalla contestazione medesima) all'Ispettorato della Funzione pubblica ai sensi della Direttiva n. 8 del 6.12.2007.

Art. 23

Diritti della difesa

1. La contestazione scritta deve contenere la convocazione dell'interessato per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il dirigente aderisce o conferisce mandato, con un preavviso di almeno 10 giorni normali continuativi (20 giorni per i fatti punibili con sanzioni più gravi secondo l'art. 19 del presente Regolamento).



Art. 24

Modalità per la trattazione orale e per la decisione del Direttore competente per i procedimenti disciplinari

1. Nella seduta fissata per la trattazione orale, il Direttore competente acquisisce gli atti di difesa comprensivi dell'audizione dell'interessato o, in alternativa, di memoria scritta.
2. Della trattazione orale si redige processo verbale, che viene sottoscritto dal Direttore competente, dal Segretario da questi nominato, facente parte della Struttura, nonché dal dirigente interessato e dal suo procuratore, ove presente.
3. Chiusa la trattazione orale, il Direttore competente decide, entro il termine perentorio di 60 giorni dalla contestazione dell'addebito, sulle questioni pregiudiziali, su quelle incidentali la cui decisione sia stata differita, su quelle di fatto e di diritto riguardanti le infrazioni contestate e quindi, se occorre, applica la sanzione del caso; qualora ritenesse fondate le difese assunte dal dipendente sottoposto a procedimento disciplinare, dispone l'archiviazione dei relativi atti, dandone formale comunicazione all'interessato e all'Ufficio Procedimenti Disciplinari per l'obbligatorio invio dei dati all'Ispettorato della Funzione Pubblica.

Art. 25

Accertamenti dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari

1. L'Ufficio Procedimenti Disciplinari, ricevuta dal Direttore competente la segnalazione riferibile a fatto specificato e circostanziato o comunque acquisito motivo dello stesso, procede:
 - a) alla contestazione scritta dell'addebito con l'individuazione del fatto soggettivamente, oggettivamente e temporalmente specificato e circostanziato, unitamente alla prospettata qualificazione dell'infrazione e della sanzione nei confronti del dirigente interessato, procedendo altresì al successivo, obbligatorio invio dei dati all'Ispettorato della Funzione Pubblica;
 - b) agli ulteriori adempimenti istruttori inerenti: la convocazione scritta dell'interessato per il contraddittorio a sua difesa; l'acquisizione degli atti di difesa comprensivi dell'audizione



dell'interessato; l'eventuale differimento, in riscontro a motivata istanza di rinvio da parte dell'incolpato; eventuali ulteriori approfondimenti istruttori; tempestivo accesso a favore del dipendente agli atti del procedimento;

- c) alla irrogazione della sanzione nel caso di ritenuta responsabilità del dirigente, trasmettendo altresì la suddetta sanzione all'interessato, al Direttore competente (per estremi) per opportuna conoscenza, al Servizio del Personale (in copia), sia per l'inserimento nel fascicolo personale sia per tutti gli adempimenti applicativi connessi alla sanzione irrogata e all'Ispettorato della Funzione Pubblica;
- d) ovvero alla chiusura del procedimento (archiviazione), nel caso in cui non sia luogo a procedere disciplinarmente, dandone comunicazione all'interessato e all'Ispettorato per la Funzione Pubblica;

2. L'intera procedura deve compiersi secondo quanto complessivamente previsto (termini e procedure) dai precedenti articoli 21, 22 e 23 tuttavia, con applicazione di termini pari al doppio di quelli ivi stabiliti se la sanzione da applicare è tra quelle di cui all'art. 19 del presente Regolamento, salva l'eventuale sospensione ai sensi dell'art. 13 e fermo restando che:

- a) il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi da parte del Direttore competente ovvero dalla data nella quale l'Ufficio Procedimenti Disciplinari ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione;
- b) mentre la decorrenza del termine per la conclusione del procedimento (irrogazione della sanzione ovvero archiviazione) resta comunque fissata alla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del Direttore competente.

Art. 26

Disposizioni comuni ai procedimenti disciplinari

1. La violazione dei termini stabiliti dagli articoli 20 e segg. del presente Regolamento comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dirigente, dall'esercizio del diritto di difesa.



2. A tale riguardo, con riferimento alle complessive responsabilità nella gestione del procedimento disciplinare si applica quanto previsto dall'art. 7 del presente Regolamento.

La responsabilità civile eventualmente configurabile a carico del dirigente in relazione a profili di illiceità nelle determinazioni concernenti lo svolgimento del procedimento disciplinare è limitata, in conformità ai principi generali, ai casi di dolo o colpa grave, secondo quanto disposto dall'art. 55-sexies del D.Lgs. 165/2001.

3. Ogni comunicazione 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. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, il dipendente può indicare, altresì, un numero di fax, di cui egli o il suo procuratore abbia la disponibilità. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o del fax ed altresì della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno.

4. In caso di assenza del dipendente o di rifiuto della notifica, la medesima avverrà a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento al domicilio del dipendente, depositato in Fondazione.

5. Il dipendente o un suo difensore delegato può accedere a tutti gli atti istruttori preliminari riguardanti il procedimento a suo carico che hanno portato alla contestazione dell'addebito.

6. Nel corso dell'istruttoria, il Direttore competente o l'Ufficio Procedimenti Disciplinari possono acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento, senza che la predetta attività istruttoria determini la sospensione del procedimento, né il differimento dei relativi termini.

7. In caso di trasferimento del dirigente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso o la sanzione è applicata presso quest'ultima. In tali casi i termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del



procedimento, se ancora pendenti, sono interrotti e riprendono a decorrere alla data del trasferimento.

8. In caso di dimissioni del dirigente, se per l'infrazione commessa è prevista la sanzione del licenziamento o se comunque è stata disposta la sospensione cautelare dal servizio, il procedimento disciplinare ha egualmente corso secondo le disposizioni del presente articolo e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 27

Estinzione del procedimento

1. Il procedimento disciplinare avviato dal Direttore competente deve concludersi entro 60 giorni dalla data della contestazione dell'addebito, pena l'estinzione dello stesso.

2. Il procedimento disciplinare avviato dall'Ufficio Procedimenti Disciplinari deve concludersi entro 60 (per le sanzioni meno gravi) o 120 (per le sanzioni più gravi) giorni dalla data della contestazione dell'addebito, pena l'estinzione dello stesso. A tal fine la sanzione disciplinare deve essere ratificata con determinazione del Direttore Generale, rispettivamente entro 60 o 120 giorni dalla data in cui il dirigente ha ricevuto la contestazione dell'addebito.

3. Nel caso in cui il dirigente richieda per suo impedimento il differimento del termine di difesa per un periodo superiore a dieci giorni, il termine di estinzione può essere prorogato in misura corrispondente.

4. Il procedimento disciplinare estinto non può essere rinnovato.

Art. 28

Ricusa dell'organo competente ad irrogare la sanzione disciplinare

1. Le cause che determinano l'obbligo di astensione e la facoltà di ricusazione sono previste dal vigente codice di procedura civile.



2. La ricusazione è proposta, non oltre la data di convocazione, con dichiarazione motivata sottoscritta dal giudicabile e presentata all'Ufficio Procedimenti Disciplinari dall'interessato o dal difensore eventualmente nominato, a mezzo raccomandata a mano o a/r.

3. Sull'istanza decide in via definitiva il Direttore Generale, comunque entro 10 giorni dalla richiesta, e in caso di accoglimento, lo stesso designa il responsabile che deve sostituire quello ricusato.

Art. 29

Impugnazione delle sanzioni

1. Per quanto concerne la disciplina delle impugnazioni delle sanzioni disciplinari, si fa diretto ed integrale rinvio all'articolo 73 (norme transitorie) del D.Lgs 150/2009.
2. Sulle controversie in materia di sanzioni e procedimento disciplinare è competente il giudice ordinario.

Art. 30

Formalità per l'adozione delle sanzioni disciplinari

1. Il provvedimento disciplinare adottato dal Direttore competente per i procedimenti disciplinari viene formalizzato con specifica determinazione del Direttore Generale adottata in via di ratifica, che deve essere comunicata ed inviata al dipendente entro 10 giorni dalla sua adozione.

Art. 31

Pubblicità

1. Il presente regolamento è pubblicato, unitamente al Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni ed al Codice Etico, sul sito della Fondazione, per la prescritta forma di pubblicità, ai sensi dell'art. 55 D. Lgs. 165/2001.



Art. 32

Norma di rinvio

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