



Regolamento per i procedimenti disciplinari Disposizioni applicabili ai dipendenti del Comparto

(Reg. n. 23/2010)

Approvato con deliberazione n. 2/C.d.A./0057 del 20 maggio 2010.
Modificato con deliberazioni n. 3/C.d.A./0094 del 19 giugno 2012
Modificato con deliberazioni n. 3/C.d.A./0200 del 6 dicembre 2012.
Aggiornato con deliberazione n. 4/C.d.A./0026 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 – SANZIONI DISCIPLINARI

- Art. 1- Tipi di sanzioni
- Art. 2- Principio di gradualità
- Art. 3- Censura
- Art. 4- Multa
- Art. 5- Sospensione dal servizio
- Art. 6- Sospensione dal servizio oltre 10 giorni
- Art. 7- Licenziamento con preavviso
- Art. 8- Licenziamento senza preavviso
- Art. 9 - Falsa attestazione della presenza in servizio
Sospensione cautelare e avvio del procedimento disciplinare
- Art. 10 - Sospensione cautelare facoltativa
- Art. 11 - Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale
- Art. 12 - Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

CAPO II – ATTIVAZIONE DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

- Art. 13 - Competenza del Dirigente Responsabile di Struttura
- Art. 14 - Competenza del Responsabile U.P.D.
- Art. 15 - Accertamenti del Responsabile di Struttura competente con qualifica dirigenziale
- Art. 16 – Formalità per la contestazione
- Art. 17 – Diritti della difesa
- Art. 18 – Modalità per la trattazione orale e per la decisione del Dirigente competente per i procedimenti disciplinari
- Art. 19 – Accertamenti del Responsabile di Struttura senza qualifica dirigenziale
- Art. 20 – Accertamenti dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari

- Art. 21 – Disposizioni comuni ai procedimenti disciplinari
- Art. 22 – Estinzione del procedimento
- Art. 23 – Effetti del procedimento disciplinare
- Art. 24 – Ricusazione dell'organo competente ad irrogare la sanzione disciplinare
- Art. 25 – Impugnazione delle sanzioni
- Art. 26 – Notifica delle sanzioni disciplinari
- Art. 27 – Pubblicità
- Art. 28 – Norma di rinvio



CAPO I

SANZIONI DISCIPLINARI

Art. 1

Tipi di sanzioni

1. I dipendenti 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 1.9.1995 artt. 28-32 come modificati dal CCNL 19.4.2004 artt. 10-16 e dal CCNL 10.4.2008 art. 6;
2. I dipendenti che violino gli obblighi di servizio o vengano comunque meno ai propri doveri, sono soggetti alle seguenti sanzioni disciplinari:
 - a) rimprovero verbale;
 - b) censura;
 - c) multa con importo non superiore a 4 ore di retribuzione;
 - d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di 10 giorni;
 - e) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 6 mesi;
 - f) licenziamento con preavviso;
 - g) licenziamento senza preavviso.
3. I dipendenti sono soggetti altresì, alle seguenti sanzioni:
 - a) il lavoratore dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell'incolpato o ad una diversa, che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione, da parte dell'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 giorni;
 - b) la condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del lavoratore dipendente, 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, comporta l'applicazione nei suoi confronti, ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare, della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità del risarcimento;
 - c) fuori dei casi previsti al precedente punto b), il lavoratore, quando 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, e si applicano nei suoi confronti le disposizioni di cui all'articolo 33, comma 8, e all'articolo 34, commi 1, 2, 3 e 4 del D. Lgs. 165/2001. Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento. Durante il periodo nel quale è collocato in disponibilità, il lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti;

- d) fermo quanto previsto dal codice penale, il lavoratore dipendente di una pubblica amministrazione che attesta falsamente la propria presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustifica l'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 400 ad euro 1.600. La medesima pena si applica al medico e a chiunque altro concorre nella commissione del delitto.

Art. 2 **Principio di gradualità**

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, 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'amministrazione, 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 agli artt. 3 e 4, 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.

Art. 3 **Censura**

1. La censura è una dichiarazione di biasimo scritta e motivata ed è inflitta per lievi trasgressioni nelle seguenti ipotesi:



- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenza per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
- 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 strumentali 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'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 L. n. 300/70;
- 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'Ente, agli utenti o ai terzi.

Art. 4 Multa

1. In relazione alle mancanze di cui ai punti a), b), c), d), e), f), g) del precedente articolo, potrà essere applicata, in relazione al principio della gradualità della sanzione, anche una multa di importo fino a 4 ore di retribuzione.
2. L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal Bilancio dell'Ente e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

Art. 5 Sospensione dal servizio

La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di giorni 10, rispettando il principio di gradualità, si applica per:

- a) recidiva nelle mancanze previste dall'art. 3, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
- b) particolare gravità delle mancanze previste all'art. 3;
- c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 3 giorni 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 dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'Ente, agli utenti o ai terzi;
- d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata;
- e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psicofisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
- f) falsa testimonianza o reticenza in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa, fatta salva la tutela del segreto professionale nei casi e nei limiti previsti dalla vigente normativa;
- g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di utenti altri dipendenti o terzi;
- h) alterchi negli ambienti di lavoro con utenti, dipendenti o terzi;



- i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione, salvo che siano espressione della libertà di pensiero ai sensi dell'art. 1 L. 300/1970;
- j) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;

Art. 6

Sospensione dal servizio oltre 10 giorni

1. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi si applica per:
 - a) recidiva nel biennio nelle mancanze previste nell'art.5, 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 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;
 - e) atti, comportamenti o molestie anche di carattere sessuale di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona;
 - f) fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento elettronici della presenza e dell'orario o manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi. Tale sanzione si applica anche nei confronti di chi avalli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti;
 - g) alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro con utenti, dipendenti o terzi;
 - h) 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 nel presente articolo, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno, mentre a decorrere dall'undicesimo viene corrisposta allo stesso un'indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art.37 comma 2 lett.b) del CCNL integrativo del 20/9/2001⁽¹⁾, nonché gli assegni del nucleo familiare, ove spettanti.

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

⁽¹⁾ Retribuzione base mensile che è costituita dal valore della retribuzione mensile di cui alla lettera a) e dalle fasce economiche di cui all' art.. 30, comma 1 del CCNL 7 aprile 1999 nonché dall'indennità integrativa speciale di cui alla tabella allegato 2 al CCNL.



Art. 7 Licenziamento con preavviso

La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:

- a) recidiva plurima, almeno 3 volte nell'anno, nelle mancanze previste negli artt. 5 e 6, 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 e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto all'articolo 8 lett. a);
- b) recidiva nell'infrazione di cui all'art.6, lett. c);
- c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'Azienda per riconosciute e motivate esigenze di servizio, nel rispetto delle vigenti procedure di cui all'art.18 del CCNL 20 settembre 2001, comma 2⁽²⁾;
- d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'Azienda quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni. Qualora il dipendente riprenda servizio, si applica la sanzione di cui all'art. 6;
- e) continuità, nel biennio, dei comportamenti attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente scarso rendimento dovuta a comportamento negligente ovvero per qualsiasi fatto grave che dimostri la piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- f) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega, al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- h) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso in servizio o fuori dal servizio ma non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- i) 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;
- j) prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'Amministrazione di appartenenza formula una valutazione di insufficiente rendimento e questo è dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa.

⁽²⁾ comma 2. L'Azienda, nell'esercizio del proprio potere organizzatorio, per comprovate ragioni tecniche o organizzative, nel rispetto dell'art. 2103 del codice civile, dispone l'impiego del personale nell'ambito delle strutture situate nel raggio di venticinque chilometri dalla località di assegnazione, previa informazione ai soggetti di cui all'art. 9, comma 2 del CCNL 7.4.1999. Non si configura in ogni caso quale mobilità, disciplinata dal presente articolo, lo spostamento del dipendente all'interno della struttura di appartenenza, anche se in ufficio, unità operativa o servizio diverso da quello di assegnazione, in quanto rientrante nell'ordinaria gestione del personale affidata al dirigente responsabile.



Art. 8 Licenziamento senza preavviso

1. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:
 - a) terza recidiva nel biennio di minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti, alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
 - b) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
 - c) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;
 - d) 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;
 - e) condanna passata in giudicato:
 - 1) per i delitti indicati nell'art.15, comma 1, lett.a) b), limitatamente all'art.316 c.p.(peculato mediante profitto dell'errore altrui), c) ed e) comma 4 septies della L.19/3/1990 n. 55 succ.mod.⁽³⁾;
 - 2) quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
 - 3) per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 L. 27/3/2001, n.97 (trasferimento a seguito di rinvio a giudizio) ⁽⁴⁾.
 - f) l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari.
 - g) 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;
 - h) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini od in occasione di progressioni di carriera;
 - i) reiterazione, nell'ambiente di lavoro, di gravi condotte lesive dell'onore e della dignità personale altrui;
 - j) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.
2. Le mancanze non espressamente richiamate negli articoli 6, 7 e 8 sono comunque sanzionate secondo i criteri previsti all'art. 2, facendosi riferimento agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 28 del CCNL 1.9.1995 come modificato dal CCNL 19.4.2004, nonché al tipo e alla misura delle sanzioni.

⁽³⁾ comma 1

a) coloro che hanno riportato condanna definitiva per il delitto previsto dall'articolo 416-bis del codice penale o per il delitto di associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o



psicotrope di cui all'articolo 74 del testo unico approvato con [D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309](#), o per un delitto di cui all'articolo 73 del citato testo unico, concernente la produzione o il traffico di dette sostanze, o per un delitto concernente la fabbricazione, l'importazione, l'esportazione, la vendita o cessione, nonché, nei casi in cui sia inflitta la pena della reclusione non inferiore ad un anno, il porto, il trasporto e la detenzione di armi, munizioni o materie esplodenti, o per il delitto di favoreggiamento personale o reale commesso in relazione a taluno dei predetti reati;

b) coloro che hanno riportato condanna definitiva per i delitti previsti dagli articoli 314 (peculato), 316 (peculato mediante profitto dell'errore altrui), 316-bis (malversazione a danno dello Stato), 317 (concussione), 318 (corruzione per un atto d'ufficio), 319 (corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio), 319-ter (corruzione in atti giudiziari), 320 (corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio) del codice penale;

c) coloro che sono stati condannati con sentenza definitiva alla pena della reclusione complessivamente superiore a sei mesi per uno o più delitti commessi con abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti ad una pubblica funzione o a un pubblico servizio diversi da quelli indicati alla lettera b);

e) [coloro che sono sottoposti a procedimento penale per i delitti indicati alla lettera a), se per essi è stato già disposto il giudizio, se sono stati presentati ovvero citati a comparire in udienza per il giudizio

4-septies. Qualora ricorra alcuna delle condizioni di cui alle lettere a), b), c), d), e) ed f) del comma 1 nei confronti del personale dipendente delle amministrazioni pubbliche, compresi gli enti ivi indicati, si fa luogo alla immediata sospensione dell'interessato dalla funzione o dall'ufficio ricoperti. Per il personale degli enti locali la sospensione è disposta dal capo dell'amministrazione o dell'ente locale ovvero dal responsabile dell'ufficio secondo la specifica competenza, con le modalità e procedure previste dai rispettivi ordinamenti. Per il personale appartenente alle regioni e per gli amministratori e i componenti degli organi delle unità sanitarie locali, la sospensione è adottata dal presidente della giunta regionale, fatta salva la competenza, nella regione Trentino-Alto Adige, dei presidenti delle province autonome di Trento e di Bolzano. A tal fine i provvedimenti emanati dal giudice sono comunicati, a cura della cancelleria del tribunale o della segreteria del pubblico ministero, ai responsabili delle amministrazioni o enti locali indicati al comma 1

(4). 3- 1. Salva l'applicazione della sospensione dal servizio in conformità a quanto previsto dai rispettivi ordinamenti, quando nei confronti di un dipendente di amministrazioni o di enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica è disposto il giudizio per alcuni dei delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter e 320 del codice penale e dall'articolo 3 della [legge 9 dicembre 1941, n. 1383](#), l'amministrazione di appartenenza lo trasferisce ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza. L'amministrazione di appartenenza, in relazione alla propria organizzazione, può procedere al trasferimento di sede, o alla attribuzione di un incarico differente da quello già svolto dal dipendente, in presenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dipendente nell'ufficio in considerazione del discredito che l'amministrazione stessa può ricevere da tale permanenza.



Art. 9

Falsa attestazione della presenza in servizio Sospensione cautelare e avvio del procedimento disciplinare

1. Nella fattispecie di cui all'art. 8, comma 1, lettera g), 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 il cui importo viene stabilito ex art. 11 comma 7, 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. 10

Sospensione cautelare facoltativa

1. L'Azienda, 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 di cui all'art. 5 ovvero per sanzioni più gravi, 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. 11

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale. Per le infrazioni di minore gravità, di cui all'articolo 55-bis, comma 1, primo periodo, non è ammessa la sospensione del procedimento. Per le infrazioni di maggiore gravità, di cui all'articolo 55-bis, comma 1, secondo periodo, l'ufficio competente, nei casi di particolare 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, salva la possibilità di adottare la sospensione o altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente.
2. 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'autorità competente, 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.
3. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'autorità competente 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.
4. Nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3 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 ed è concluso entro centottanta giorni dalla ripresa o dalla riapertura. La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell'autorità disciplinare competente ed il procedimento prosegue secondo quanto previsto nell'articolo 55-bis. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'autorità procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 ed 1-bis, del codice di procedura penale.



Art.12

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.
2. L'Azienda, 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 di cui al 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 degli articoli 7 e 8.
4. Resta fermo l'obbligo di sospensione per i casi previsti dall'art.15 comma 1 lett.a) e b), limitatamente all'art. 316 c.p. lett.c) ed e) e comma 4 septies L.n.55/1990 succ.mod.int.(9).
5. Nel caso di rinvio a giudizio per i delitti previsti dall'art.3 comma 1 L.97/2001(10), in alternativa alla sospensione possono essere applicate le misure previste dallo stesso articolo 3 cit. (trasferimento del dipendente). 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. 97/2001(11) (sospensione a seguito di condanna non definitiva).
6. Nei casi indicati ai commi precedenti, si applica quanto previsto dall'art.10 del presente regolamento 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 dall'art.37 comma 2 lett. b) CCNL integrativo 20/9/2001, nonchè 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", 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.
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 nonchè 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 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 ai commi 7 e 8 dell'art. 13 (codice disciplinare) del CCNL del 19 aprile 2004, 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 derivarle 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.

⁽⁹⁾ v. nota 3)

⁽¹⁰⁾ v. nota 4)

⁽¹¹⁾ 4.1. Nel caso di condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, per alcuno dei delitti previsti dall'articolo 3, comma 1, i dipendenti indicati nello stesso articolo sono sospesi dal servizio.

CAPO II

ATTIVAZIONE DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Art. 13

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 dipendente lavora, con le modalità previste dagli artt. 14 e segg. del vigente Regolamento per i procedimenti Disciplinari.
2. Il dirigente responsabile competente per i procedimenti disciplinari di cui al precedente comma 1 è identificato come segue:

Tipologia personale:	Dirigente responsabile:
Personale comparto sanitario e tecnico dell'assistenza (infermieri, OSS, tecnici sanitari, ecc.)	Direttore SITRA
Personale accettazione e amministrativo dei dipartimenti sanitari	Direttore amministrativo di presidio
Personale area amministrativa, tecnica e professionale	Dirigente responsabile di struttura / UPD (se responsabile non dirigente)

Art. 14

Competenza del Responsabile U.P.D.

Il Responsabile dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari, con le modalità previste all'art. 19, 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;
 - d) le sanzioni di cui all'art. 1 comma 3;
- per le sanzioni disciplinari di minor gravità (consistenti nel rimprovero scritto, nella multa e nella sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 giorni) qualora il Responsabile della struttura NON rivesta qualifica dirigenziale.

Art. 15

Accertamenti del Responsabile di Struttura competente con qualifica dirigenziale

1. Il Responsabile di struttura competente a cui, in qualunque modo, pervenga notizia di una infrazione disciplinare commessa da un dipendente, contesta l'addebito al dipendente medesimo, istruisce il procedimento disciplinare e applica la sanzione.

2. In caso di sua assenza o impedimento, il Responsabile di struttura può delegare a sostituirlo altro Dirigente afferente alla medesima Struttura.
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. 16

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 dipendente, comunque entro 20 giorni da quando il Responsabile di struttura 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 Responsabile di struttura procede altresì all'immediata comunicazione (per posta elettronica) dell'avvenuta contestazione all'Ufficio per i 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. 17

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 lavoratore 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. 13).

Art. 18

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

1. Nella seduta fissata per la trattazione orale, il Dirigente 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 Dirigente competente, dal Segretario da questi nominato, facente parte della Struttura, nonché dal dipendente interessato e dal suo procuratore, ove presente.
3. Chiusa la trattazione orale, il Dirigente 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. 19

Accertamenti del Responsabile di Struttura senza qualifica dirigenziale

1. Nel caso in cui il Responsabile di struttura non rivesta qualifica dirigenziale, questi procede alla segnalazione del fatto da contestare (in forma specificata e circostanziata) all'Ufficio procedimenti disciplinari entro il termine perentorio di 5 giorni dalla conoscenza del fatto medesimo per i successivi atti di competenza.
2. Procede altresì alla contestuale comunicazione al dipendente interessato della segnalazione come sopra definita.

Art. 20

Accertamenti dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari

1. L'Ufficio Procedimenti Disciplinari, ricevuta dal Responsabile di struttura 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 dipendente 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 dipendente, trasmettendo altresì la suddetta sanzione all'interessato, al Responsabile di struttura (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.

Secondo quanto complessivamente previsto (termini e procedure) dei precedenti articoli 15, 16 e 17, tuttavia, con applicazione di termini pari al doppio di quelli ivi stabiliti se la sanzione da applicare è tra quelle di cui al comma 1 dell'art. 13 del presente Regolamento, salva l'eventuale sospensione ai sensi dell'articolo 55-ter del D.Lgs. n. 165/2001 e fermo restando che:

- a) il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi da parte del Responsabile di struttura ovvero dalla data nella quale l'UPD 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 responsabile di struttura in cui il dipendente lavora.

Art. 21

Disposizioni comuni ai procedimenti disciplinari

1. La violazione dei termini stabiliti dagli articoli 14 e segg. comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.
2. A tale riguardo e, più in generale, con riferimento alle complessive responsabilità nella gestione del procedimento disciplinare si fa integrale rinvio ai commi 3 e 4 dell'articolo 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 Responsabile della struttura o l'UPD 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 dipendente, 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 dipendente, 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. 22

Estinzione del procedimento

1. Il procedimento disciplinare avviato dal Responsabile della Struttura deve concludersi, con la decisione di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro 60 giorni dalla data di contestazione dell'addebito, pena l'estinzione dello stesso.



2. Il procedimento disciplinare avviato dall'Ufficio Procedimenti Disciplinari deve concludersi entro 120 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, entro 120 giorni dalla data in cui lo stesso ha ricevuto la contestazione dell'addebito. Il procedimento disciplinare estinto non può essere rinnovato.
3. La decisione presa al termine del procedimento disciplinare da parte del Responsabile di Struttura deve essere comunicata, contestualmente nei predetti termini, per iscritto alla S.C. Risorse Umane. Nel caso di sanzione il medesimo Responsabile di Struttura provvederà, ai fini dell'applicazione, agli adempimenti di competenza ad essa conseguenti. Gli estremi documentali sono archiviati nel fascicolo personale del dipendente.

Art. 23

Effetti del procedimento disciplinare

1. L'applicazione di sanzioni disciplinari, oltre agli effetti propri dovuti alla sanzione stessa, può produrre effetti sul riconoscimento di incentivi di produttività e qualità della prestazione individuale, nonché ai fini della progressione orizzontale, nella misura e con le modalità previste dalle disposizioni contrattuali e organizzative che li regolano.
2. Non può tenersi conto ad alcun effetto, nemmeno ai fini della recidiva, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Art. 24

Ricusazione 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 con dichiarazione sottoscritta dal giudicabile e presentata all'Ufficio per i procedimenti disciplinari dall'interessato, o dal difensore eventualmente nominato, a mezzo raccomandata a/r.
3. Sull'istanza decide in via definitiva il Direttore Generale che, in caso di accoglimento, designa il responsabile che deve sostituire quello ricusato.

Art. 25

Impugnazione delle sanzioni

1. Per quanto concerne la disciplina delle impugnazioni delle sanzioni disciplinari, si fa diretto ed integrale rinvio alla vigente normativa di Contratto Nazionale di legge con particolare riguardo a quanto disposto dall'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. 26

Notifica delle sanzioni disciplinari

1. Il provvedimento disciplinare adottato dal Dirigente competente per i procedimenti disciplinari deve essere comunicato ed inviato al dipendente entro 10 giorni dalla sua adozione.
2. Il provvedimento disciplinare adottato dall'Ufficio Procedimento Disciplinare viene formalizzato con specifica Determinazione del Direttore Generale che deve essere comunicata ed inviata al dipendente entro 10 giorni dalla sua adozione.

Art. 27

Pubblicità

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

Art. 28

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.