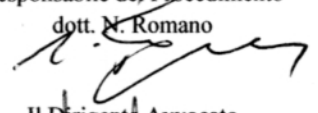
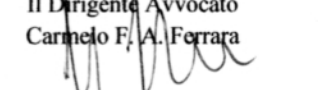


REGIONE SICILIANA
Azienda Ospedaliera
di Rilevanza Nazionale e di Alta Specializzazione
GARIBALDI
Catania

VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE n. 641

Oggetto: Approvazione del regolamento per i procedimenti disciplinari per il personale delle Aree della Dirigenza Medica e della Dirigenza S.P.T.A.

Servizio Legale Bilancio 2017 Sub aggregato di spesa <u>C. E.</u> <u>Reg.to</u> al n. Si attesta che la disponibilità del fondo del sopra riportato sub-aggregato è sufficiente a coprire la spesa prevista dal presente atto. Per l'Ufficio Riscontro..... Il Responsabile del Settore SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO Visto: Si conferma la suindicata disponibilità rilevata dal Settore e si iscrive nelle pertinenti utilizzazioni del budget Li L'addetto alla verifica della compatibilità economica Lista di liquidazione n° Il Dirigente Responsabile del Settore Economico Finanziario (Dott. Gianluca Roccella) Servizio Legale Responsabile del Procedimento dott. N. Romano  Il Dirigente Avvocato Carmelo F. A. Ferrara 	Seduta del giorno <u>01 AGO. 2017.</u> Nei locali della sede legale dell'Azienda Piazza S. M. di Gesù, 5 - Catania IL DIRETTORE GENERALE <i>Dott. Giorgio Giulio Santonocito</i> Nominato con Decreto del Presidente della Regione Siciliana N°205/serv.1/S.G. del 24 giugno 2014, giusta art.33, comma 2, L.R. N° 5 del 14 aprile 2009 Con la presenza del: Direttore Amministrativo <i>Dott. Giovanni Annino</i> e del Direttore Sanitario <i>D.ssa Anna Rita Mattaliano</i> Con l'assistenza, quale Segretario <i>del Dott. Francesco Giovanni Marangia</i> ha adottato la seguente deliberazione
--	--

Premesso che, con deliberazione n. 1418 del 30/06/2010, è stato approvato il regolamento in materia disciplinare per il personale della Dirigenza Medica e della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa;

Ravvisata la necessità di procedere all'approvazione di un nuovo regolamento, in sostituzione di quello adottato con suddetta deliberazione, al fine del suo adeguamento alle recenti novità legislative di cui al D. Lgs. 165/2001, come modificato ed integrato, da ultimo, con D. Lgs 75/2017;

Vista la nota prot. 53930 del 29.06.2017, con cui l'Assessorato regionale della Salute, nello stabilire la decorrenza del periodo di proroga delle Direzioni Generali in scadenza di mandato, ha precisato che durante il citato periodo le stesse Direzioni possano adottare soltanto atti di ordinaria amministrazione, ovvero soltanto quelli urgenti ed indifferibili;

Ritenuto, pertanto, di poter approvare il "Regolamento aziendale per i procedimenti disciplinari" relativo alle aree della Dirigenza: Medica, Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa, in uno all'allegato Codice Disciplinare, in sostituzione degli stessi, precedenti, documenti di cui alla deliberazione 1418/2010, da intendersi, questi ultimi, pertanto abrogati dalla data di adozione del nuovo Regolamento;

Ritenuto, inoltre, di pubblicare il nuovo "Regolamento per i procedimenti disciplinari", di cui sopra, in uno al Codice disciplinare, sul sito istituzionale dell'Azienda (Intranet ed Internet);

Ravvisata l'indifferibilità della presente deliberazione, stante la necessità di procedere celermente all'adeguamento alle recenti novità in materia disciplinare;

Sentito il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario,

DELIBERA

Per i motivi esposti in premessa, che qui si intendono ripetuti e trascritti:

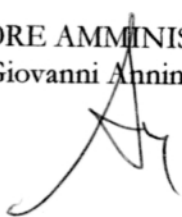
Approvare il "Regolamento per i procedimenti disciplinari – per l'area della Dirigenza Medica e per l'Area della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa ed il relativo, allegato, Codice disciplinare, in sostituzione del

Regolamento e del Codice di cui alla deliberazione n. 1418/2010 il cui testo, quindi, è da intendersi abrogato alla data di adozione della presente deliberazione.

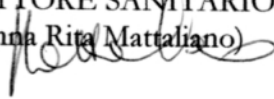
Provvedere alla pubblicazione del Regolamento portato dall'odierna deliberazione e dei suoi allegati, sul sito istituzionale dell'Azienda (Intranet ed Internet).

Munire la presente della clausola della immediata esecutività, stante la necessità di procedere celermente all'adeguamento alle recenti novità in materia disciplinare, al fine di dare prosieguo ai procedimenti disciplinari in essere e di poter avviare correttamente gli, eventuali, ulteriori.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
(Dott. Giovanni Annino)



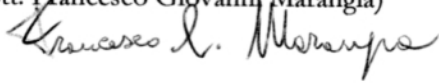
IL DIRETTORE SANITARIO
(D.ssa Anna Rita Mattaliano)



IL DIRETTORE GENERALE
(Dott. Giorgio Giulio Santonocito)



IL SEGRETARIO
(Dott. Francesco Giovanni Marangia)



Copia della presente deliberazione sarà pubblicata all'albo dell'Azienda, dal giorno _____
e per i successivi 10 giorni

L'addetto alla pubblicazione

Si attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo della Azienda dal _____
al _____, ai sensi dell'art. 65 L.R. n. 25/93, così come sostituito dall'art. 53 L.R. n. 30/93,
e contro la stessa non è stata prodotta opposizione.

Catania, _____

Il Direttore Amministrativo

Inviata all'Assessorato Regionale alla Sanità il _____ prot. n. _____

Notificata al Collegio Sindacale il _____ prot. n. _____

La presente deliberazione è esecutiva:

☒ immediatamente

☐ perché sono decorsi 10 giorni dalla data della pubblicazione

☐ a seguito del controllo preventivo effettuato dall'Assessorato Regionale per la Sanità:

A) Nota approvazione prot. n. _____ del _____

OVVERO

B) Per decorrenza del termine

Il Funzionario Responsabile



ARNAS GARIBALDI DI CATANIA

REGOLAMENTO AZIENDALE PER I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

- **AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA**
- **AREA DELLA DIRIGENZA SANITARIA,
PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA**



REGOLAMENTO AZIENDALE PER I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

Indice

- Art. 1: Oggetto e Contenuto del Regolamento;**
- Art. 2: Pubblicità;**
- Art. 3: Competenza;**
- Art. 4: Composizione dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari;**
- Art. 5: Attribuzioni e Funzionamento dell'U.P.D.;**
- Art. 6: Termini e Procedimento;**
- Art. 7: Audizione a Difesa del Dirigente;**
- Art. 8: Sistema Sanzionatorio;**
- Art. 9: Licenziamento Disciplinare;**
- Art. 10: Licenziamento Lampo;**
- Art. 11: Responsabilità Disciplinare per Condotte Pregiudizievoli;**
- Art. 12: Norme Generali sui Procedimenti;**
- Art. 13: Trasferimento del Dipendente;**
- Art. 14: Rapporti tra Procedimento Disciplinare e Procedimento Penale;**
- Art. 15: Ricorsi e Norma Finale**
 - **Allegato "A" codice disciplinare cc.cc.nn.ll. (2010) area Dirigenza Medica e Dirigenza S.P.T.A.;**
 - **Allegato "B" articoli D. Lgs 165/2001, da 54 a 55 *septies*.**

Art. 1

Oggetto e Contenuto del Regolamento

Il presente Regolamento reca la disciplina sui procedimenti disciplinari riguardanti il personale appartenente alle aree della Dirigenza, in servizio - di ruolo, comandato o a tempo determinato - presso l'Arnas Garibaldi di Catania; dispone sulla responsabilità disciplinare del citato personale e individua i soggetti competenti nell'applicazione delle relative sanzioni disciplinari, con riferimento al personale della Dirigenza Medica e della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed amministrativa, in conformità alle disposizioni portate dai rispettivi cc.cc.nn.ll. di categoria (del 6 maggio 2010, per le sequenze contrattuali di cui ai cc.cc.nn.ll. del 17.10.2008) nonché dall'art. 55 e seguenti del D.Lgs 165/2001 e s.m.i., dal Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni approvato con D.P.R. n. 62/2013, e dal Codice di Comportamento del Personale dell'ARNAS Garibaldi.

Art. 2

Pubblicità

Il Regolamento è pubblicato sul sito internet aziendale per consentirne la consultazione da parte di tutto il personale e dei terzi. La pubblicazione sul sito istituzionale dei Codici Disciplinari - come allegati all'odierno documento, recante le infrazioni e le relative sanzioni - equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso dei luoghi di lavoro.

Art. 3

Competenza

1. Per le Aree della Dirigenza Medica e della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa l'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.) è l'organismo aziendale competente per tutti i procedimenti, fatta salva la competenza del Dirigente della Struttura per la fattispecie del c.d., **"Licenziamento Lampo"** di cui al seguente art. 10 del presente Regolamento.

2. I suddetti procedimenti sono svolti e conclusi dall'UPD secondo le previsioni del D. Lgs 165/2001 e s.m.i. e dei rispettivi cc.cc.nn.ll. di categoria - applicabili *ratione temporis* - afferenti al personale delle Aree sopra indicate.

Art. 4

Composizione dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari.

1. L' Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD) è composto da tre membri, uno con funzioni di Presidente, e da un Segretario, individuati dall'Amministrazione con apposito atto deliberativo nell'ambito del personale dipendente (dell'Area sanitaria e/o dell'Area amministrativa, tecnica o professionale) inquadrato, nel minimo, fra il personale laureato della categoria "D".
2. Al fine di garantirne la funzionalità, l'atto deliberativo di cui sopra individua contestualmente anche i componenti supplenti.
3. L'U.P.D. decide in totale autonomia e, per questo motivo, non è incardinato in alcuna struttura aziendale.
4. La U.O.C. Affari del Personale ed il Servizio Legale, se richiesti dall'UPD, svolgono ogni attività amministrativa e di supporto operativo all'U.P.D.
5. Non può far parte dell'U.P.D. il componente, che ha competenza disciplinare e che abbia formulato la segnalazione dell'infrazione all'U. P.D.
6. Le cause che determinano l'obbligo di astensione e la facoltà di riconsiliazione dei componenti dell'UPD sono quelle previste dagli artt. 51 e seguenti del codice di procedura civile, dagli artt. 6 comma 2 e 7 del DPR 16 Aprile 2013 n. 62 nonché quelle previste dagli artt. 6 e 7 del codice di comportamento del personale dell'ARNAS Garibaldi. Il componente astenuto è sostituito dal componente supplente. Le ipotesi di astensione o riconsiliazione sono valutate dall'UPD.

Art. 5

Attribuzioni e Funzionamento dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari

1. Il Presidente sovrintende e coordina l'attività dell'U.P.D., dirige i lavori e gestisce gli adempimenti avvalendosi della segreteria dell'Ufficio ovvero della U.O.C. che garantisce l'eventuale, ulteriore, supporto operativo.
2. Il Presidente firma in nome e per conto dell'U.P.D. gli atti del procedimento a partire dalla contestazione disciplinare.
3. All'Ufficio competono le seguenti attribuzioni:
 - Contestazione degli addebiti, fatto salvo quanto previsto al precedente comma 2;

- Istruzione del procedimento disciplinare;
 - Applicazione delle sanzioni;
 - Archiviazione del procedimento;
 - Comunicazioni previste dalla normativa vigente in materia, comprese le comunicazioni all'Ispettorato per la Funzione Pubblica previste dall'art. 55 -bis, comma 4 del d.lgs. n. 165/2001 come modificato e integrato.
- 4.** Se lo ritiene, prima di formulare la contestazione disciplinare, può svolgere una pre-istruzione al fine di raccogliere le informazioni necessarie a formulare la contestazione. All'esito della pre-istruttoria l'Ufficio potrà anche archiviare il procedimento qualora le notizie assunte in quella sede dimostrino l'insussistenza o l'evidente infondatezza disciplinare dei fatti segnalati.
- 5.** Ogni decisione dell'Ufficio viene adottata almeno a maggioranza dei suoi componenti (2/3). Ogni componente potrà verbalizzare il proprio motivato dissenso in ordine al provvedimento disciplinare adottato. In tal caso il provvedimento disciplinare sarà validamente emesso senza la sottoscrizione del componente dissenziente.
- 6.** L'Ufficio, nello svolgimento dei suoi compiti, può avvalersi della collaborazione di consulenti tecnici interni o esterni all'Azienda, esperti nella materie che formano oggetto del procedimento. I suddetti incaricati, pur presenziando all'audizione del dipendente, non hanno competenza in merito alla decisione del procedimento.
- 7.** Qualora lo ritenga necessario, l'UPD può disporre accertamenti ed acquisire agli atti eventuale documentazione inerente il procedimento; sentire in qualità di testimoni altri dipendenti ovvero terzi (che si rendano disponibili ad essere sentiti) che abbiano avuto conoscenza diretta delle circostanze oggetto del procedimento.
- 8.** Nel corso dell'istruttoria l'UPD può acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni e documenti rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione né il differimento dei relativi termini per il procedimento disciplinare.
- 9.** Il dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa o a una diversa amministrazione dell'incolpato, che - essendo a conoscenza per ragioni d'ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare

in corso - rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall' UPD ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione, anche 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 15 gg.

10. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 54-*bis*, del d.lg. n. 165/2001, e s.m.i., il dipendente ha diritto all'accesso agli atti istruttori del procedimento;

Art. 6

TERMINI E PROCEDIMENTO

- 1.** L'UPD, come previsto dal Regolamento, contesta per iscritto l'addebito al dipendente con immediatezza e comunque, non oltre 30 gg., decorrenti dalla data di ricezione degli atti (segnalazione) con i quali ha acquisito la notizia dell'infrazione ovvero dal momento in cui abbia altrimenti avuto piena conoscenza dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare e convoca l'interessato, con un preavviso di almeno 20 gg, per l'audizione in contraddittorio a sua difesa.
- 2.** La comunicazione di contestazione dell'addebito al dipendente è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente disponga di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale, con ricevuta di ritorno, all'ultimo indirizzo comunicato dal dipendente all'Amministrazione. Le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, potranno essere effettuate tramite posta elettronica o altri strumenti informatici di comunicazione, ai sensi dell'articolo 47, comma 3, secondo periodo, del d.lgs. n. 82/2005, ovvero potranno essere inoltrate anche al numero di fax o ad altro indirizzo di posta elettronica, previamente comunicati dal dipendente o dal suo procuratore.
- 3.** L'UPD conclude il procedimento con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro 120 gg. dalla contestazione dell'addebito. Il procedimento si intende concluso alla data di redazione del verbale con cui l'Ufficio assume le determinazioni conclusive del procedimento.

4. Ai sensi dell'art. 55-bis, comma 9 *ter* del d. lg. n.165/2001, e s.m.i., la violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare previste dagli articoli da 55 a 55-quater, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente, e le modalità di esercizio dell'azione disciplinare, anche in ragione della natura degli accertamenti svolti nel caso concreto, risultino comunque compatibili con il "principio di tempestività".

5. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 55-quater, commi 3-bis e 3-ter, del d.lgs. 165/2001, sono da considerarsi perentori il termine per la contestazione dell'addebito e il termine per la conclusione del procedimento.

Art. 7

Audizione a Difesa del Dirigente

1. In ossequio al principio del contraddittorio e del diritto alla difesa, il dirigente è convocato per essere sentito in ordine ai fatti contestati, con l'eventuale assistenza di un procuratore, ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. All'audizione il dirigente deve essere presente personalmente ovvero, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta. In caso di grave e oggettivo impedimento, ferma la possibilità di depositare memorie scritte, il dipendente può chiedere che l'audizione a sua difesa sia differita, per una sola volta, con proroga del termine per la conclusione del procedimento in misura corrispondente.

2. Normalmente in sede di convocazione disciplinare vengono raccolte tutte le informazioni pertinenti a difesa presentate o richieste dal dipendente; la seduta si chiude rinviando l'adozione della "decisione", da comunicare successivamente all'interessato da parte dell' UPD.

3. Della seduta relativa all'audizione deve essere redatto processo verbale, con eventuale acquisizione di documentazione depositata dalle parti costituente parte integrante e sostanziale del verbale stesso.

4. All'esito del procedimento, l'UPD adotta l'atto di archiviazione, ove ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente, o irroga la sanzione nel

rispetto della normativa vigente in materia e dei principi e criteri di cui ai cc.cc.nn.ll. di categoria ed ai codici disciplinari, dandone comunicazione al dipendente.

5. Nel caso di irrogazione della sanzione, l'UPD comunica alla Direzione Generale l'esito del procedimento affinché ne possa prendere atto con propria deliberazione.

6. Nel caso di mancata presentazione del dipendente sottoposto a procedimento disciplinare alla data fissata per l'audizione a difesa e trascorsi inutilmente 7 giorni dalla stessa data, l'UPD provvede alla definizione del procedimento "in contumacia".

Art. 8

Sistema Sanzionatorio

1. Definiti gli atti istruttori, l'UPD provvede tempestivamente alla individuazione della sanzione da applicare secondo i principi sanciti dalla normativa vigente in materia, dai cc.cc.nn.ll. della Dirigenza Medica e della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa e dal Codice Disciplinare aziendale ed emette il provvedimento definitivo entro i termini previsti.

2. Le sanzioni disciplinari previste dalle vigenti disposizioni contrattuali per il personale della Dirigenza sia Medica, sia Sanitaria Professionale Tecnica ed Amministrativa, sono le seguenti (artt. 7 di entrambi i cc.cc.nn.ll., del 6 maggio 2010, per la sequenza contrattuale di cui ai cc.cc.nn.ll. del 17 ottobre 2008):

- a) censura scritta;
- b) sanzione pecuniaria;
- c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, secondo le previsioni degli artt. 8 dei codici disciplinari di cui ai cc.cc.nn.ll. delle rispettive aree;
- d) licenziamento con preavviso;
- e) licenziamento senza preavviso.

Art. 9

Licenziamento Disciplinare

1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo ed **oltre** alle fattispecie previste nei cc.cc.nn.ll. per la

Dirigenza, come descritte nell'allegato Codice Disciplinare, l'art. 55-*quater* (e seguenti) del d. lgs. n. 165/2001 - introdotto dal d. lgs. n. 150/2009, modificato e integrato dal d. lgs. n. 116/2016 e dal d.lgs. n. 75/2017 - configura altre fattispecie di illecito disciplinare che danno luogo a procedimento disciplinare ed all'applicazione della sanzione del licenziamento, così come di seguito:

➤ **1.1. Si applica la sanzione del licenziamento disciplinare - con preavviso - nei seguenti casi:**

- a) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni anche continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi 10 anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'Amministrazione;
- b) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;
- c) gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento, ai sensi dell'art. 54, comma 3, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.;
- d) commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'art. 55-*sexies*, comma 3, del d.lgs. sopra citato;
- e) la reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato l'applicazione, in sede disciplinare, della sospensione dal servizio per un periodo complessivo superiore a un anno nell'arco del biennio;
- f) insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'art. 3, comma 5-*bis*, del d.lgs. n. 150/2009.

➤ **1.2. Si applica la sanzione del licenziamento disciplinare - 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 dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia. Ai sensi dell'art. 55-*quater*, comma 1-*bis* del d.lgs. n. 165/2001 come modificato e integrato, costituisce falsa

attestazione della presenza in servizio qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'Amministrazione presso la quale il dipendente presta attività lavorativa circa il rispetto dell'orario di lavoro dello stesso. Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta.

- b)** falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressione di carriera;
- c)** reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;
- 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.

Art. 10

Licenziamento Lampo

- 1.** Nel caso previsto al precedente art. 9, punto 1.2. (ipotesi di licenziamento senza preavviso), lettera a), la falsa attestazione della presenza in servizio, **accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o registrazione degli accessi o delle presenze**, determina **l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente**, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato.
- 2.** La sospensione è disposta dal **responsabile della struttura** (che abbia acquisito conoscenza del fatto) in cui il dirigente lavora o, ove ne venga conoscenza per primo, **dall'Ufficio Procedimenti Disciplinari**, con provvedimento motivato, in via immediata, e comunque **entro 48 ore** dal momento in cui i suddetti soggetti ne sono venuti a conoscenza. La violazione di tale termine non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'inefficacia dalla sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile.
- 3.** Con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare sopra citato, si procede anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dirigente dinanzi all'UPD.

4. Il dirigente, quindi, è convocato per il contraddittorio a sua difesa, con preavviso di almeno 15 gg e può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante delle associazioni cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato. Fino alla data dell'audizione, il dirigente convocato può inviare una memoria scritta o, in caso di grave, oggettivo e assoluto impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa per un periodo non superiore a cinque giorni. Il differimento del termine a difesa può essere disposto solo una volta nel corso del procedimento.
5. L'Ufficio conclude il procedimento **entro 30 gg** dalla ricezione, da parte del dipendente, della contestazione dell'addebito.
6. La violazione dei suddetti termini, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e non sia superato il termine per la conclusione del procedimento di cui all'art. 55-*bis*, comma 4, del D. Lgs 165/2001.
7. Ai sensi dell'art. 55-*quater*, comma 3-*quater*, del d. lgs 165/2001, nell'ipotesi di falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, *"...la denuncia al pubblico ministero e la segnalazione alla competente Procura regionale della Corte dei conti avvengono entro 15 gg dall'avvio del procedimento disciplinare. La Procura della Corte dei Conti, quando ne ricorrono i presupposti, emette invito a dedurre per danno d'immagine entro tre mesi dalla conclusione della procedura di licenziamento. L'azione di responsabilità è esercitata, con le modalità e nei termini di cui all'articolo 5 del decreto-legge 15 novembre 1993, n. 453, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 gennaio 1994, n. 19, entro i 120 gg giorni successivi alla denuncia, senza possibilità di proroga. L'ammontare del danno risarcibile è rimesso alla valutazione equitativa del giudice anche in relazione alla rilevanza del fatto per i mezzi di informazione e comunque l'eventuale condanna non può essere inferiore a sei mensilità dell'ultimo stipendio in godimento, oltre interessi e spese di giustizia"*.
8. Per i Dirigenti responsabili di Struttura che abbiano acquisito conoscenza del fatto, l'omessa attivazione del procedimento disciplinare e l'omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare, senza giustificato motivo, costituiscono illecito disciplinare punibile con il licenziamento e di esse è data notizia, da parte

dell'U.P.D., all'Autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati.

Art. 11

Responsabilità Disciplinare per Condotte Pregiudizievoli

- 1.** La violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato la condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno, comporta comunque, nei confronti del dirigente responsabile, l'applicazione 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, salvo che ricorrano i presupposti per l'applicazione di una più grave sanzione disciplinare.
- 2.** Fuori dei casi previsti al superiore punto 1), il lavoratore, quando cagiona grave danno al normale funzionamento dell'ufficio / struttura 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. n. 165/2001 e s.m.i. Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento. Durante il periodo nel quale è collocato in disponibilità, il lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.
- 3.** La responsabilità civile eventualmente configurabile a carico del dirigente in relazione ai 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.

Art. 12

Norme Generali sui Procedimenti

- 1.** Nell'applicazione delle sanzioni l'U.P.D. tiene conto del principio di gradualità e proporzionalità di esse, in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità a quanto disposto dalla vigente normativa e dai criteri dettati dagli artt. 8 dei cc.cc.nn.ll. menzionati nel corpo del presente Regolamento.
- 2.** Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari, decorsi due anni dalla loro applicazione.

3. L'applicazione dei provvedimenti disciplinari non solleva il dirigente dalle eventuali responsabilità di natura civile, amministrativa, penale e contabile nelle quali sia incorso.

Art. 13

Trasferimento del Dipendente

1. In caso di trasferimento del dirigente, a qualunque titolo, presso altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso e la sanzione è applicata presso quest'ultima.
2. Ove il trasferimento del dipendente sia disposto in pendenza del procedimento disciplinare, l'U.P.D. dell'Arnas Garibaldi provvede alla tempestiva trasmissione degli atti relativi al competente U.P.D. dell'Amministrazione presso cui il dipendente è trasferito. In tali casi il procedimento disciplinare è interrotto, e dalla data di ricezione degli atti da parte dell'U.P.D. dell'Amministrazione presso cui il dipendente è trasferito decorrono nuovi termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento.
3. Nell'ipotesi in cui l'Amministrazione di provenienza venga a conoscenza dell'illecito disciplinare successivamente al trasferimento del dipendente, la stessa provvede a segnalare immediatamente, e comunque entro 20 gg, i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare all'UPD dell'Amministrazione presso cui il dipendente è stato trasferito, e dalla data di ricezione della predetta segnalazione decorrono i termini per la contestazione dell'addebito e per la conclusione del procedimento.
4. Gli esiti del procedimento disciplinare vengono in ogni caso comunicati anche all'Amministrazione di provenienza del dipendente.
5. La cessazione del rapporto di lavoro estingue il procedimento disciplinare salvo che per l'infrazione commessa sia prevista la sanzione del licenziamento o comunque sia stata disposta la sospensione cautelare dal servizio. In tal caso le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici ed economici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 14

Rapporti 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.

2. Per le infrazioni per le quali è applicabile una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 gg, l'UPD, 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.

3. Fatta salva l'ipotesi prevista dal successivo comma 4, il procedimento disciplinare sospeso può essere riattivato qualora l'amministrazione giunga in possesso di elementi nuovi, sufficienti per concludere il procedimento, ivi incluso un provvedimento giurisdizionale non definitivo. Resta in ogni caso salva la possibilità di adottare la sospensione o altri provvedimenti cautelari nei confronti del dipendente.

4. Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il processo 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'UPD, ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della sentenza penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.

5. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione e il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'UPD riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa.

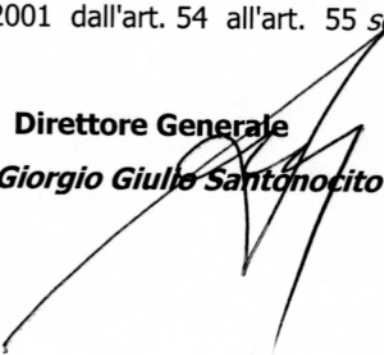
6. Nei casi di cui sopra, il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto, mediante rinnovo della contestazione dell'addebito, entro 60 gg dalla comunicazione della sentenza, da parte della cancelleria del giudice, all' ARNAS Garibaldi ovvero dal ricevimento dell'istanza di riapertura. Il procedimento si svolge secondo quanto previsto dall'art. 55-*bis*, d. lgs. 165/2001, con integrale nuova decorrenza dei termini ivi previsti per la conclusione dello stesso. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'ufficio procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'art. 653, commi 1 e 1-*bis*, del codice di procedura penale.

Art. 15

Ricorsi e Norma Finale

- 1.** Le sanzioni disciplinari irrogate nei confronti dei pubblici dipendenti possono essere impugnate attraverso il tentativo facoltativo di conciliazione di cui agli artt. 410 e 411 c.p.c., nonché mediante le procedure arbitrali ex art. 412 e 412 *quater*, c.p.c., ferma restando comunque l'esperibilità dell'azione giudiziaria negli ordinari termini prescrizionali.
- 2.** Per quanto non previsto dal presente Regolamento si formula espresso rinvio alle norme del codice civile; alle norme dedicate alla Responsabilità disciplinare dei dirigenti, come articolata dall'art. 5 all'art. 15, dei cc.cc.nn.ll. del maggio 2010 (integrativi dei cc.cc.nn.ll. dell'ottobre 2008) per la Dirigenza Medica e per la Dirigenza S.P.T.A.; nonché agli art. da 54 e seguenti del D.Lgs n. 165/2001, come modificato ed integrato dal D.Lgs. 150/2009, dal D. Lgs. n. 116/2016, dal D. Lgs. n. 75/2017, e s.m.i., ed a tutta la relativa specifica normativa.
- 3.** Al presente Regolamento è unito (all. "A") il codice disciplinare riferito al personale dirigente, sanitario ed amministrativo, e pubblicati sul sito aziendale con le disposizioni del D. Lgs 165/2001 dall'art. 54 all'art. 55 *septies* (all. "B").

Il Direttore Generale
Dott. Giorgio Giulio Santonocito



**Regolamento aziendale per i Procedimenti Disciplinari
Allegato "A"**

CODICE DISCIPLINARE

Art.8

dei CC.CC.NN.LL. per L'area della Dirigenza del Comparto Sanità, **AREE III e IV**
sottoscritti in data 06/05/2010,
per la sequela dei rispettivi CC.CC.NN.LL. (artt. 28 e 29) del 17/10/2008

pubblicato sul sito istituzionale dell'Azienda ai sensi dell'art. 55 comma 2 del D.Lgs. 165/2001,
testo vigente)

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 generati riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:

- l'intenzionalità del comportamento;
- il grado di negligenza dimostrata, tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento;
- La rilevanza della infrazione e dell'inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
- Le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'Azienda;
- entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;
- l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso nella violazione di più persone.

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

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

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

- a) - inosservanza della normativa contrattuale e Legislativa vigente, nonché delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed

all'espletamento dell'incarico affidato ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55 *quater*, comma 1, Lett. a) del D. Lgs. 165/2001;

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

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

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

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

f) - violazione dell'obbligo di astenersi dal chiedere o accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e fatti salvi quelli d'uso, purché di modico valore;

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

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

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

5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni, si applica nel caso previsto dall'art. 55 *bis*, comma 7 del d.lgs. 165/2001.

6. 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 nei casi previsti dall'art. 55 *sexies*, comma 3 e dall'art. 55 *septies*, comma 6 del d.lgs. 165/2001.

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

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

a) - recidiva nel biennio delle mancanze previste nei commi 4, 5, 6, e 7 oppure quando le mancanze previste dai medesimi commi si caratterizzano per una particolare gravità;

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

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

- d) - tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte del personale dipendente, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55 *sexies*, comma 3, del D. Lgs. 165/2001;
- e) - salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-*quater*, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono detto stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, alla gravità della violazione degli obblighi del dirigente, agli eventuali danni causati all'azienda, agli utenti o ai terzi;
- f) - occultamento da parte del dirigente di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad esso affidati;
- g) - mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di esercizio di attività libero professionale;
- h) - comportamenti omissivi o mancato rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente, nell'arco delle ventiquattro ore, nell'ambito delle funzioni assegnate e nel rispetto della normativa contrattuale vigente;
- i) - comportamento negligente od omissivo nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche, da cui sia derivato un danno per l'azienda o per i terzi;
- j) - inosservanza degli obblighi, a lui ascrivibili, in merito alla certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia;
- k) - qualsiasi comportamento negligente, dal quale sia derivato grave danno all'azienda o a terzi, fatto salvo quanto previsto dal comma 7;
- 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.

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

10. In relazione alla specificità della funzione medica, anche con riferimento alla garanzia della continuità assistenziale, l'Azienda, con provvedimento motivato e previo consenso del dirigente, può trasformare la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in una sanzione pecuniaria corrispondente al numero dei giorni di sospensione dell'attività lavorativa, tenendo presente la retribuzione giornaliera di cui all'art. 26 del CCNL del 10 febbraio 2004. Tale clausola non si applica ai casi di sospensione previsti dagli artt. 55 bis, comma 7 del d. Lgs. 165/2001, dall'art. 55 *sexies*, comma 3 e dall'art. 55 *septies*, comma 6 del d. Lgs. 165/2001. La relativa trattenuta sulla retribuzione è imputata dal bilancio dell'Azienda.

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

1. con preavviso, per

- i) Le ipotesi considerate dall'art. 55 *quater*, comma 1, Lett. b) e c) del D.lgs. 165/2001 e 55, *septies*, comma 4;
- j) recidiva plurima, in una delle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 e 8, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione

della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio o, comunque, quando le mancanze di cui ai commi precedenti si caratterizzano per una particolare gravità;

k) mancato rispetto dette norme di Legge e contrattuali e dei regolamenti aziendale in materia di espletamento di attività Libero professionale, ove ne sia seguito grave conflitto di interessi o una forma di concorrenza sleale nei confronti dell'azienda.

- (Per le altre ipotesi di licenziamento disciplinare con preavviso si rinvia all'art. 9, punto 1.1., del Regolamento aziendale per i Procedimenti Disciplinari.)

2. senza preavviso, per:

a) Le ipotesi considerate dall'art. 55 *quater*, comma 1, lett. a, d), e) ed f) del D. Lgs. 165/2001 e dall'art. 55 *quinques*, comma 3;

b) gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 10 (Sospensione cautelare in corso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 11, comma I (Rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare);

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

a. 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;

b. gravi delitti commessi in servizio;

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

d) 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;

e) recidiva plurima in atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;

f) 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.

- (Per le altre ipotesi di licenziamento disciplinare senza preavviso si rinvia all'art. 9, punto 1.2., ed all'art. 10 del Regolamento aziendale per i procedimenti disciplinari).

12. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 e dal comma 11 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti di cui all'art. 6 (Obblighi del dirigente), nonché quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

13. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, nonché al codice di comportamento e alle carte dei servizi, ove emanate, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'azienda, secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo del D.lgs. 165/2001. Tale pubblicità equivale a tutti gli effetti all'affissione all'ingresso della sede di lavoro.

14. *omissis*

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

*P.zza S. Maria del Gesù n. 5 - 95124 Catania
tel. (095) 7593856 - 7592242 - Fax (095) 7594944 - direzionegaribaldi@virgilio.it*



Regolamento Procedimenti Disciplinari

Allegato "B"

* * * * *

DECRETO LEGISLATIVO 30 marzo 2001, n. 165

Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

(G.U. 9 maggio 2001, n. 106)

(aggiornato al decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75)

[.....]

Art. 54. Codice di comportamento

(articolo così sostituito dall'art. 1, comma 44, legge n. 190 del 2012)

1. Il Governo definisce un codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico. Il codice contiene una specifica sezione dedicata ai doveri dei dirigenti, articolati in relazione alle funzioni attribuite, e comunque prevede per tutti i dipendenti pubblici il divieto di chiedere o di accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità, in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, fatti salvi i regali d'uso, purché di modico valore e nei limiti delle normali relazioni di cortesia.
2. Il codice, approvato con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, previa intesa in sede di Conferenza unificata, è pubblicato nella Gazzetta Ufficiale e consegnato al dipendente, che lo sottoscrive all'atto dell'assunzione.
3. La violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, è fonte di responsabilità disciplinare. La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti. Violazioni gravi o reiterate del codice comportano l'applicazione della sanzione di cui all'articolo 55-quater, comma 1.
4. Per ciascuna magistratura e per l'Avvocatura dello Stato, gli organi delle associazioni di categoria adottano un codice etico a cui devono aderire gli appartenenti alla magistratura interessata. In caso di inerzia, il codice è adottato dall'organo di autogoverno.
5. Ciascuna pubblica amministrazione definisce, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione, un proprio codice di comportamento che integra e specifica il codice di comportamento di cui al comma 1. Al codice di comportamento di cui al presente comma si applicano le disposizioni del comma 3. A tali fini, la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) definisce criteri, linee guida e modelli uniformi per singoli settori o tipologie di amministrazione.

6. Sull'applicazione dei codici di cui al presente articolo vigilano i dirigenti responsabili di ciascuna struttura, le strutture di controllo interno e gli uffici di disciplina.

7. Le pubbliche amministrazioni verificano annualmente lo stato di applicazione dei codici e organizzano attività di formazione del personale per la conoscenza e la corretta applicazione degli stessi.

Art. 54-bis. Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti

(articolo introdotto dall'art. 1, comma 51, legge n. 190 del 2012)

1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti o all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

2. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

3. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.

4. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n.241, e successive modificazioni»

Art. 55. Sanzioni disciplinari e responsabilità

1. Le disposizioni del presente articolo e di quelli seguenti, fino all'articolo 55-octies, costituiscono norme imperative, ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile, e si applicano ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2. La violazione dolosa o colposa delle suddette disposizioni costituisce illecito disciplinare in capo ai dipendenti preposti alla loro applicazione.

2. Ferma la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile, ai rapporti di lavoro di cui al comma 1 si applica l'articolo 2106 del codice civile. Salvo quanto previsto dalle disposizioni del presente Capo, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è definita dai contratti collettivi. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del codice disciplinare, recante l'indicazione delle predette infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.

3. La contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari. Resta salva la facoltà di disciplinare mediante i contratti collettivi procedure di conciliazione non obbligatoria, fuori dei casi per i quali è prevista la sanzione disciplinare del licenziamento, da instaurarsi e concludersi entro un termine non superiore a trenta giorni dalla contestazione dell'addebito e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La sanzione concordemente determinata all'esito di tali procedure 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. I termini del procedimento disciplinare restano sospesi dalla data di apertura della procedura conciliativa e riprendono a decorrere nel caso di conclusione con esito negativo. Il contratto collettivo definisce gli atti della procedura conciliativa che ne determinano l'inizio e la conclusione.

4. Fermo quanto previsto nell'articolo 21, per le infrazioni disciplinari ascrivibili al dirigente ai sensi degli articoli 55-bis, comma 7, e 55-sexies, comma 3, si applicano, ove non diversamente stabilito dal contratto

collettivo, le disposizioni di cui al comma 4 del predetto articolo 55-bis, ma le determinazioni conclusive del procedimento sono adottate dal dirigente generale o titolare di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19, comma 3.

Art. 55-bis. Forme e termini del procedimento disciplinare

1. Per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale, il procedimento disciplinare è di competenza del responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente. Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo.
2. Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento e nell'ambito della propria organizzazione, individua l'ufficio per i procedimenti disciplinari competente per le infrazioni punibili con sanzione superiore al rimprovero verbale e ne attribuisce la titolarità e responsabilità.
3. Le amministrazioni, previa convenzione, possono prevedere la gestione unificata delle funzioni dell'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, senza maggiori oneri per la finanza pubblica.
4. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 55-quater, commi 3-bis e 3-ter, per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale, il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente, segnala immediatamente, e comunque entro dieci giorni, all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza. L'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, con immediatezza e comunque non oltre trenta giorni decorrenti dal ricevimento della predetta segnalazione, ovvero dal momento in cui abbia altrimenti avuto piena conoscenza dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare, provvede alla contestazione scritta dell'addebito e convoca l'interessato, con un preavviso di almeno venti giorni, per l'audizione in contraddittorio a sua difesa. Il dipendente può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. In caso di grave ed oggettivo impedimento, ferma la possibilità di depositare memorie scritte, il dipendente può richiedere che l'audizione a sua difesa sia differita, per una sola volta, con proroga del termine per la conclusione del procedimento in misura corrispondente. Salvo quanto previsto dall'articolo 54-bis, comma 4, il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro centoventi giorni dalla contestazione dell'addebito. Gli atti di avvio e conclusione del procedimento disciplinare, nonché l'eventuale provvedimento di sospensione cautelare del dipendente, sono comunicati dall'ufficio competente di ogni amministrazione, per via telematica, all'Ispettorato per la funzione pubblica, entro venti giorni dalla loro adozione. Al fine di tutelare la riservatezza del dipendente, il nominativo dello stesso è sostituito da un codice identificativo.
5. La comunicazione di contestazione dell'addebito al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, è consentita la comunicazione tra l'amministrazione ed i propri dipendenti tramite posta elettronica o altri strumenti informatici di comunicazione, ai sensi dell'articolo 47, comma 3, secondo periodo, del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, ovvero anche al numero di fax o altro indirizzo di posta elettronica, previamente comunicati dal dipendente o dal suo procuratore.
6. Nel corso dell'istruttoria, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari può acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento, né il differimento dei relativi termini.
7. Il dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa o a una diversa amministrazione pubblica dell'incolpato, che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'Ufficio 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.

8. In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso e la sanzione è applicata presso quest'ultima. In caso di trasferimento del dipendente in pendenza di procedimento disciplinare, l'ufficio per i procedimenti disciplinari che abbia in carico gli atti provvede alla loro tempestiva trasmissione al competente ufficio disciplinare dell'amministrazione presso cui il dipendente è trasferito. In tali casi il procedimento disciplinare è interrotto e dalla data di ricezione degli atti da parte dell'ufficio disciplinare dell'amministrazione presso cui il dipendente è trasferito decorrono nuovi termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento. Nel caso in cui l'amministrazione di provenienza venga a conoscenza dell'illecito disciplinare successivamente al trasferimento del dipendente, la stessa Amministrazione provvede a segnalare immediatamente e comunque entro venti giorni i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare all'Ufficio per i procedimenti disciplinari dell'amministrazione presso cui il dipendente è stato trasferito e dalla data di ricezione della predetta segnalazione decorrono i termini per la contestazione dell'addebito e per la conclusione del procedimento. Gli esiti del procedimento disciplinare vengono in ogni caso comunicati anche all'amministrazione di provenienza del dipendente.

9. La cessazione del rapporto di lavoro estingue il procedimento disciplinare salvo che per l'infrazione commessa sia prevista la sanzione del licenziamento o comunque sia stata disposta la sospensione cautelare dal servizio. In tal caso le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici ed economici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

9-bis. Sono nulle le disposizioni di regolamento, le clausole contrattuali o le disposizioni interne, comunque qualificate, che prevedano per l'irrogazione di sanzioni disciplinari requisiti formali o procedurali ulteriori rispetto a quelli indicati nel presente articolo o che comunque aggravino il procedimento disciplinare.

9-ter. La violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare previste dagli articoli da 55 a 55-quater, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente, e le modalità di esercizio dell'azione disciplinare, anche in ragione della natura degli accertamenti svolti nel caso concreto, risultino comunque compatibili con il principio di tempestività. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 55-quater, commi 3-bis e 3-ter, sono da considerarsi perentori il termine per la contestazione dell'addebito e il termine per la conclusione del procedimento.

9-quater. Per il personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) presso le istituzioni scolastiche ed educative statali, il procedimento disciplinare per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni fino alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per dieci giorni è di competenza del responsabile della struttura in possesso di qualifica dirigenziale e si svolge secondo le disposizioni del presente articolo. Quando il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale o comunque per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi di quelle indicate nel primo periodo, il procedimento disciplinare si svolge dinanzi all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari.

Art. 55-ter. Rapporti fra 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 per le quali è applicabile una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, 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. Fatto salvo quanto previsto al comma 3, il procedimento disciplinare sospeso può essere riattivato qualora l'amministrazione giunga in possesso di elementi nuovi, sufficienti per concludere il procedimento, ivi incluso un provvedimento giurisdizionale non definitivo. Resta in ogni caso salva la possibilità di adottare la sospensione o altri provvedimenti cautelari nei confronti del dipendente.

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

3. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa.

4. Nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3, il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto, mediante rinnovo della contestazione dell'addebito, entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza, da parte della cancelleria del giudice, all'amministrazione di appartenenza del dipendente, ovvero dal ricevimento dell'istanza di riapertura. Il procedimento si svolge secondo quanto previsto nell'articolo 55-bis con integrale nuova decorrenza dei termini ivi previsti per la conclusione dello stesso. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'ufficio procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 e 1-bis, del codice di procedura penale.

Art. 55-quater. Licenziamento disciplinare

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

- a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;
- b) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;
- c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;
- d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;
- e) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;
- f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro;
- f-bis) gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento, ai sensi dell'articolo 54, comma 3;
- f-ter) commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'articolo 55-sexies, comma 3;
- f-quater) la reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato l'applicazione, in sede disciplinare, della sospensione dal servizio per un periodo complessivo superiore a un anno nell'arco di un biennio;
- f-quinqies) insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'articolo 3, comma 5-bis, del decreto legislativo n. 150 del 2009.

1-bis. Costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'amministrazione presso la quale il dipendente presta attività lavorativa circa il rispetto dell'orario di lavoro dello stesso. Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta.

2. (abrogato)

3. Nei casi di cui al comma 1, lettere a), d), e) ed f), il licenziamento è senza preavviso. Nei casi in cui le condotte punibili con il licenziamento sono accertate in flagranza, si applicano le previsioni dei commi da 3-bis a 3-quinquies.

3-bis. Nel caso di cui al comma 1, lettera a), la falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, determina l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato. La sospensione è disposta dal responsabile della struttura in cui il dipendente lavora o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4, con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro quarantotto ore dal momento in cui i suddetti soggetti ne sono venuti a conoscenza. La violazione di tale termine non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'inefficacia della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile.

3-ter. Con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare di cui al comma 3-bis si procede anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente dinanzi all'Ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4. Il dipendente è convocato, per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno quindici giorni e può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato. Fino alla data dell'audizione, il dipendente convocato può inviare una memoria scritta o, in caso di grave, oggettivo e assoluto impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa per un periodo non superiore a cinque giorni. Il differimento del termine a difesa del dipendente può essere disposto solo una volta nel corso del procedimento. L'Ufficio conclude il procedimento entro trenta giorni dalla ricezione, da parte del dipendente, della contestazione dell'addebito. La violazione dei suddetti termini, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e non sia superato il termine per la conclusione del procedimento di cui all'articolo 55-bis, comma 4.

3-quater. Nei casi di cui al comma 3-bis, la denuncia al pubblico ministero e la segnalazione alla competente procura regionale della Corte dei conti avvengono entro quindici giorni dall'avvio del procedimento disciplinare. La Procura della Corte dei conti, quando ne ricorrono i presupposti, emette invito a dedurre per danno d'immagine entro tre mesi dalla conclusione della procedura di licenziamento. L'azione di responsabilità è esercitata, con le modalità e nei termini di cui all'articolo 5 del decreto-legge 15 novembre 1993, n. 453, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 gennaio 1994, n. 19, entro i centoventi giorni successivi alla denuncia, senza possibilità di proroga. L'ammontare del danno risarcibile è rimesso alla valutazione equitativa del giudice anche in relazione alla rilevanza del fatto per i mezzi di informazione e comunque l'eventuale condanna non può essere inferiore a sei mensilità dell'ultimo stipendio in godimento, oltre interessi e spese di giustizia.

3-quinquies. Nei casi di cui al comma 3-bis, per i dirigenti che abbiano acquisito conoscenza del fatto, ovvero, negli enti privi di qualifica dirigenziale, per i responsabili di servizio competenti, l'omessa attivazione del procedimento disciplinare e l'omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare, senza giustificato motivo, costituiscono illecito disciplinare punibile con il licenziamento e di esse è data notizia, da parte dell'ufficio competente per il procedimento disciplinare, all'Autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati.

Art. 55-quinquies. False attestazioni o certificazioni

1. 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.

2. Nei casi di cui al comma 1, il lavoratore, ferme la responsabilità penale e disciplinare e le relative sanzioni, è obbligato a risarcire il danno patrimoniale, pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione, nonché il danno d'immagine di cui all'articolo 55-quater, comma 3-quater.

3. La sentenza definitiva di condanna o di applicazione della pena per il delitto di cui al comma 1 comporta, per il medico, la sanzione disciplinare della radiazione dall'albo ed altresì, se dipendente di una struttura sanitaria pubblica o se convenzionato con il servizio sanitario nazionale, il licenziamento per giusta causa o la decadenza dalla convenzione. Le medesime sanzioni disciplinari si applicano se il medico, in relazione all'assenza dal servizio, rilascia certificazioni che attestano dati clinici non direttamente constatati né oggettivamente documentati.

3-bis. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 55-quater, comma 1, lettere a) e b), i contratti collettivi nazionali individuano le condotte e fissano le corrispondenti sanzioni disciplinari con riferimento alle ipotesi di ripetute e ingiustificate assenze dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale, nonché con riferimento ai casi di ingiustificate assenze collettive in determinati periodi nei quali è necessario assicurare continuità nell'erogazione dei servizi all'utenza.

Art. 55-sexies. Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare

1. La violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato la condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno, comporta comunque, nei confronti del dipendente responsabile, l'applicazione 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, salvo che ricorrano i presupposti per l'applicazione di una più grave sanzione disciplinare.

2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, 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. 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.

3. Il mancato esercizio o la decadenza dall'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa la segnalazione di cui all'articolo 55-bis, comma 4, ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili, l'applicazione della sospensione dal servizio fino a un massimo di tre mesi, salva la maggiore sanzione del licenziamento prevista nei casi di cui all'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-ter), e comma 3-quinquies. Tale condotta, per il personale con qualifica dirigenziale o titolare di funzioni o incarichi dirigenziali, è valutata anche ai fini della responsabilità di cui all'articolo 21 del presente decreto. Ogni amministrazione individua preventivamente il titolare dell'azione disciplinare per le infrazioni di cui al presente comma commesse da soggetti responsabili dell'ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4.

4. 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.

Art. 55-septies. Controlli sulle assenze

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

Servizio sanitario nazionale. I controlli sulla validità delle suddette certificazioni restano in capo alle singole amministrazioni pubbliche interessate

2. In tutti i casi di assenza per malattia la certificazione medica è inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, secondo le modalità stabilite per la trasmissione telematica dei certificati medici nel settore privato dalla normativa vigente, e in particolare dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri previsto dall'articolo 50, comma 5-bis, del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326, introdotto dall'articolo 1, comma 810, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e dal predetto Istituto è immediatamente resa disponibile, con le medesime modalità, all'amministrazione interessata. L'Istituto nazionale della previdenza sociale utilizza la medesima certificazione per lo svolgimento delle attività di cui al successivo comma 3 anche mediante la trattazione dei dati riferiti alla diagnosi. I relativi certificati devono contenere anche il codice nosologico. Il medico o la struttura sanitaria invia telematicamente la medesima certificazione all'indirizzo di posta elettronica personale del lavoratore qualora il medesimo ne faccia espressa richiesta fornendo un valido indirizzo.

2-bis. Gli accertamenti medico-legali sui dipendenti assenti dal servizio per malattia sono effettuati, sul territorio nazionale, in via esclusiva dall'Inps d'ufficio o su richiesta con oneri a carico dell'Inps che provvede nei limiti delle risorse trasferite delle Amministrazioni interessate. Il rapporto tra l'Inps e i medici di medicina fiscale è disciplinato da apposite convenzioni, stipulate dall'Inps con le organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative in campo nazionale. L'atto di indirizzo per la stipula delle convenzioni è adottato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e con il Ministro della salute, sentito l'Inps per gli aspetti organizzativo-gestionali e sentite la Federazione nazionale degli Ordini dei medici chirurghi e degli odontoiatri e le organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative. Le convenzioni garantiscono il prioritario ricorso ai medici iscritti nelle liste di cui all'articolo 4, comma 10-bis, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, per tutte le funzioni di accertamento medicolegali sulle assenze dal servizio per malattia dei pubblici dipendenti, ivi comprese le attività ambulatoriali inerenti alle medesime funzioni. Il predetto atto di indirizzo stabilisce, altresì, la durata delle convenzioni, demandando a queste ultime, anche in funzione della relativa durata, la disciplina delle incompatibilità in relazione alle funzioni di certificazione delle malattie.

3. L'Istituto nazionale della previdenza sociale, gli enti del servizio sanitario nazionale e le altre amministrazioni interessate svolgono le attività di cui al comma 2 con le risorse finanziarie, strumentali e umane disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

4. L'inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia di cui al comma 2 costituisce illecito disciplinare e, in caso di reiterazione, comporta l'applicazione della sanzione del licenziamento ovvero, per i medici in rapporto convenzionale con le aziende sanitarie locali, della decadenza dalla convenzione, in modo inderogabile dai contratti o accordi collettivi. Affinché si configuri l'ipotesi di illecito disciplinare devono ricorrere sia l'elemento oggettivo dell'inosservanza all'obbligo di trasmissione, sia l'elemento soggettivo del dolo o della colpa. Le sanzioni sono applicate secondo criteri di gradualità e proporzionalità, secondo le revisioni degli accordi e dei contratti collettivi di riferimento.

5. Le pubbliche amministrazioni dispongono per il controllo sulle assenze per malattia dei dipendenti valutando la condotta complessiva del dipendente e gli oneri connessi all'effettuazione della visita, tenendo conto dell'esigenza di contrastare e prevenire l'assenteismo. Il controllo è in ogni caso richiesto sin dal primo giorno quando l'assenza si verifica nelle giornate precedenti o successive a quelle non lavorative.

5-bis. Al fine di armonizzare la disciplina dei settori pubblico e privato, con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sono stabilite le fasce orarie di reperibilità entro le quali devono essere effettuate le visite di controllo e sono definite le modalità per lo svolgimento delle visite medesime e per l'accertamento, anche con cadenza sistematica e ripetitiva, delle assenze dal servizio per malattia. Qualora il dipendente debba allontanarsi dall'indirizzo comunicato durante le fasce di reperibilità per effettuare visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione che, a sua volta, ne dà comunicazione all'Inps.

5-ter. Nel caso in cui l'assenza per malattia abbia luogo per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici il permesso è giustificato mediante la presentazione di attestazione, anche in ordine all'orario, rilasciata dal medico o dalla struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione o trasmessa da questi ultimi mediante posta elettronica.

6. Il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora nonché il dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, curano l'osservanza delle disposizioni del presente articolo, in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche. Si applicano, al riguardo, le disposizioni degli articoli 21 e 55-sexies, comma 3.