

S.C. RISORSE UMANE E RELAZIONI SINDACALI

REGOLAMENTO INERENTE LE SANZIONI DISCIPLINARI DEL PERSONALE DELLA DIRIGENZA MEDICA, E DELLA DIRIGENZA SANITARIA, AMMINISTRATIVA, TECNICA E PROFESSIONALE

1. OGGETTO

Il presente regolamento ha per oggetto l'illustrazione delle sanzioni disciplinari previste dalla normativa riportata nei contratti collettivi delle aree della dirigenza medica, della dirigenza sanitaria e della dirigenza amministrativa, tecnica e professionale e nei decreti legislativi che hanno riordinato la materia disciplinare.

2. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Obiettivo del presente regolamento è di fissare in un documento amministrativo di agevole consultazione la vigente disciplina sostanziale delle fattispecie disciplinari e delle relative sanzioni.

Il Regolamento si applica al personale, anche in comando e non di ruolo, appartenente all'area della dirigenza medica ed all'area della dirigenza sanitaria, amministrativa, professionale e tecnica, in servizio presso l'ASST Grande Ospedale Metropolitano Niguarda (d'ora innanzi ASST Niguarda) e che può essere chiamato a rispondere per le specifiche funzioni e per le responsabilità disciplinari.

Per quanto riguarda le modalità operative per la gestione della procedura disciplinare si rimanda al documento aziendale "Procedura per sanzioni disciplinari personale delle aree della dirigenza medica e della dirigenza sanitaria, amministrativa, tecnica e professionale".

Il presente Regolamento non è applicabile alle seguenti categorie di lavoratori:

- collaboratori e consulenti con qualsiasi tipologia d'incarico o a qualsiasi titolo;
- libero professionisti, ai borsisti, ai frequentatori; ai tirocinanti, agli specializzandi;
- dipendenti di ditte esterne, limitatamente ai rapporti con l'ASST Niguarda;
- ogni altra figura operante nell'Azienda a qualsiasi titolo.

I lavoratori ricompresi nelle categorie sopra riportate sono tenuti ad osservare il codice di comportamento aziendale. L'eventuale violazione sarà ricondotta nell'ambito della responsabilità propria della categoria di appartenenza.

Il personale universitario in convenzione è tenuto al rispetto delle norme disciplinari e soggetti al relativo procedimento da parte dell'ente di appartenenza secondo quanto previsto dalle singole convenzioni.

3. RESPONSABILITÀ

I compiti e le responsabilità, per ogni funzione/ruolo individuata/o, sono specificati nel contenuto del documento.

Responsabile del procedimento: dr. Patrizia Alberti	Rev. 2 del 20.3.2018
Pratica trattata da: dr. Nicola Mastropietro	Pagina 1 di 12
Validazione: deliberazione n. 295 del 28.3.2018	

4. DOCUMENTI DI RIFERIMENTO

L. n. 300 del 20.05.1970 "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento", art. 7 comma 1;
L. n. 241 del 7.08.1990 "Nuove norme sul procedimento amministrativo";
L. n. 662 del 23.12.1996 "Misure di razionalizzazione della finanza pubblica";
D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e s.m.i.;
D. Lgs. n. 150 del 27.10.2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" articoli da 67 a 73;
L. n. 190 del 6.11.2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
D. Lgs. n. 33 del 14.3.2013 "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni";
D.P.R. n. 62 del 16.04.2013 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165";
D. Lgs. n. 116 del 20.6.2016 " Modifiche all'articolo55-quater del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera s, della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di licenziamento disciplinare (16G00127);
D. lgs. n. 75. del 25.5.2017 "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
C.C.N.L. dell'area della dirigenza medico veterinaria del Servizio Sanitario Nazionale integrativo del C.C.N.L. del 17.10.2008, sottoscritto in data 6.5.2010;
C.C.N.L. dell'area della dirigenza sanitaria professionale tecnica e amministrativa del Servizio Sanitario Nazionale integrativo del C.C.N.L. del 17.10.2008, sottoscritto in data 6.5.2010;
Procedura per sanzioni disciplinari personale delle aree della dirigenza medica e della dirigenza sanitaria, amministrativa tecnica e professionale.

5. INDICATORI

Non previsti.

6. CONTENUTO

Art. 1 – Generalità e area di applicazione

Il presente Regolamento sostituisce integralmente il precedente "Regolamento inerente le sanzioni disciplinari del personale della Dirigenza Medica e della Dirigenza Sanitaria, Amministrativa, Tecnica e Professionale" approvato con deliberazione n. 79 del 29.1.2015.

Si applica a tutti i dirigenti medici, sanitari, amministrativi, tecnici e professionali dell'Azienda ed al personale inquadrato come sopra che presta servizio presso quest'Azienda in posizione di comando o fuori ruolo.

Art. 2 - Codice di comportamento

Il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici approvato con D.P.R. 16.04.2013, n. 62 ed il Codice di Comportamento dell'ASST Niguarda, integrante le disposizioni del primo, ai sensi dell'art. 1, comma 2 del D.P.R. n. 62/2013, costituiscono parte integrante del presente Regolamento.

Art. 3 - Pubblicità

Il presente Regolamento, ai sensi dell'art. 7 della Legge n. 300/1970, è tenuto in permanenza all'Albo dell'Azienda (ed è anche esposto in ciascun Servizio o S.C. dell'Azienda stessa, dove sono assegnati i lavoratori dipendenti, affinché sia dagli stessi conosciuto). La pubblicazione sul sito istituzionale dell'ASST Niguarda del Regolamento disciplinare recante l'indicazione delle infrazioni definite dai contratti collettivi e le relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.

Art. 4 - Obblighi del dirigente

Il dirigente conforma la sua condotta ai principi di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile e contribuisce alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità. Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti, e di qualsiasi altro dipendente ospedaliero o esterno che si relazioni con il dirigente, operando costantemente nel pieno rispetto del Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui al precedente articolo 2, del quale si impegna ad osservare tutte le disposizioni, del Codice di Comportamento dell'ASST Niguarda e di quanto stabilito nelle Carte dei Servizi. Il dirigente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro.

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

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

b) rispettare il Codice di Comportamento aziendale pubblicato sul sito intranet dell'ASST Niguarda, che include ed integra quanto regolato con D.P.R. 62/2013.

La violazione costituisce illecito disciplinare ai sensi dell'art. 54, comma 3 del D.Lgs. 165/2001; in ragione della norma violata, tenuto conto dei principi di proporzionalità e gradualità della sanzione disciplinare, della rilevanza degli obblighi non osservati e della condotta, si applicano, da parte degli organi disciplinari competenti e con le vigenti procedure, le sanzioni previste negli articoli 55 e seguenti del D. Lgs. 165/2001 e nel Regolamento disciplinare del personale della Dirigenza Medica e della Dirigenza Sanitaria, Tecnica, Professionale ed Amministrativa; la grave o reiterata violazione comporta l'applicazione della sanzione del licenziamento con preavviso;

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

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

e) nell'ambito della propria attività, mantenere un comportamento conforme al proprio ruolo, organizzando ed assicurando la presenza in servizio correlata alle esigenze della

propria struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, nel rispetto della normativa contrattuale e legislativa vigente;

f) astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, dei parenti e degli affini fino al quarto grado e dei conviventi;

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

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

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

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

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

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

m) comunicare all'Azienda la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea nonché ogni successivo mutamento delle stesse;

n) rispettare le leggi vigenti in materia di attestazione di malattia e di certificazione per l'assenza per malattia e assolvere diligentemente e prontamente agli obblighi a lui ascrivibili in merito alla certificazione delle assenze per malattia;

o) in caso di malattia, dare tempestivo avviso della stessa, nelle modalità e nei termini previsti dal Regolamento aziendale in materia, al servizio di appartenenza ed inviare il certificato medico all'Ufficio Rilevazioni Presenze, ai sensi delle norme contrattuali e del Regolamento aziendale;

p) informare per iscritto il dirigente sovraordinato di tutti i rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuiti che egli abbia avuto nell'ultimo quinquennio, precisando:

- se egli, o i suoi parenti entro il quarto grado o conviventi, abbia ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;

- se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate;

q) prima di assumere le sue funzioni, comunicare alla S.C. Risorse Umane le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti entro il quarto grado o affini entro il secondo, o conviventi che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che egli dovrà dirigere o che siano coinvolte nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio.

r) astenersi dal partecipare, in ogni caso e circostanza, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi di individui od organizzazioni con cui egli e/o gli stessi abbiano causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito; di individui od organizzazioni di cui egli sia il tutore, curatore, procuratore o agente; astenersi dal partecipare, in ogni caso e circostanza, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza;

s) collaborare con l'autorità disciplinare quando questa richieda di esporre le informazioni delle quali è a conoscenza, che abbiano rilevanza per un procedimento disciplinare in corso; in questo caso il dirigente deve astenersi dal rendere dichiarazioni reticenti o false all'autorità stessa;

t) astenersi dal pregiudicare, mediante condotte omissive, consapevolmente ritardatarie o con valutazioni infondate, l'azione disciplinare quando si è incaricati dell'esercizio della stessa;

u) conoscere e rispettare i regolamenti aziendali, consegnati in forma cartacea all'atto dell'assunzione ovvero consultabili sul sito intranet ospedaliero, che disciplinano ambiti lavorativi attinenti all'area dirigenziale di appartenenza o che comunque riportano disposizioni normative applicabili indistintamente a tutto il personale dipendente dell'ASST Niguarda;

v) assicurare il rispetto delle norme vigenti in materia di segreto d'ufficio, riservatezza e protezione dei dati personali, trasparenza ed accesso all'attività amministrativa, informazione all'utenza, autocertificazione, protezione degli infortuni e sicurezza sul lavoro, nonché di divieto di fumo;

w) rispettare quanto previsto in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi dall'articolo 53 del D.Lgs. 165/2001, anche con riferimento all'articolo 1, comma 60 della Legge 662 del 1996 (divieto di svolgere qualsiasi attività di lavoro subordinato o autonomo per la quale la legge prevede la necessità dell'autorizzazione dell'Amministrazione e questa non sia stata rilasciata);

x) rispettare i regolamenti, le procedure, le policy ed ogni altra indicazione aziendale;

y) per i dirigenti componenti dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari Dirigenza e per i dirigenti comunque preposti alla loro applicazione, applicare le disposizioni stabilite dagli articoli 55 fino a 55-octies del D. Lgs. 165/2001 riportate nel presente Regolamento e nella Procedura per sanzioni disciplinari del personale delle aree della Dirigenza Medica e della Dirigenza Sanitaria, Tecnica, Amministrativa e Professionale.;

z) nell'utilizzo privato dei social network astenersi dal pubblicare affermazioni o immagini contenenti giudizi o valutazioni critiche verso l'Azienda, suoi dirigenti o dipendenti qualora le modalità utilizzate trascendano l'esercizio del legittimo diritto ad esprimere opinioni personali, anche di forte dissenso, e si risolvano in critiche palesemente diffamatorie ovvero lesive, per le modalità di esposizione delle stesse, del buon nome dei predetti soggetti;

aa) astenersi dall'utilizzo dei social network, durante l'orario di servizio, mediante i dispositivi personali;

bb) astenersi dall'utilizzo di apparecchiature informatiche di proprietà aziendale se non per finalità strettamente collegate allo svolgimento della propria attività lavorativa;

Art. 5 - Sanzioni disciplinari

Le violazioni, da parte dei dirigenti, dei doveri disciplinati nel precedente art. 4 e delle prescrizioni riportate nel presente Regolamento e relativi allegati, danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni:

- a) censura scritta;
- b) sanzione pecuniaria;
- c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni;
- d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, con mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo di durata della sospensione;
- e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi;
- f) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di sei mesi;
- g) licenziamento con preavviso;
- h) licenziamento senza preavviso;

Art. 6 - Censura scritta e multa

La sanzione disciplinare dal minimo della censura scritta fino alla multa da € 200,00 a € 500,00 si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri di cui all'articolo 14, 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 all'articolo 55/quarter, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 165/2001 (licenziamento disciplinare per falsa attestazione della presenza in servizio mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente);
- 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'ASST Niguarda;
- 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, qualora il dirigente appartenga all'area medica, alle attività relative al rischio clinico, ovvero sarà destinato alle attività formative, qualora il dirigente appartenga all'area sanitaria, amministrativa, tecnica e professionale.

Art. 7 - Sospensione fino a 15 giorni

La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni si applica, graduando la stessa in relazione alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, qualora il dirigente, che sia a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, si rifiuti, senza giustificato motivo di collaborare con l'ufficio disciplinare precedente che ne ha richiesto tale attività, ovvero renda dichiarazioni false o reticenti. Nella medesima violazione incorre anche il dirigente appartenente ad una diversa amministrazione pubblica rispetto a quella in cui è in corso il procedimento disciplinare e, in tale caso, la sanzione è applicata, previo espletamento di procedura, dall'Ufficio Procedimenti Disciplinari dell'Amministrazione di appartenenza (art. 55-bis comma 7 del D.lgs. 165/2001 come modificato da D. Lgs. 75/2017).

Art. 8 - Sospensione fino a 3 mesi

La sanzione disciplinare della 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 di:

- a) mancato esercizio o 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 3, comma 1 della procedura per sanzioni disciplinari del personale della dirigenza, 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 ad un massimo di tre mesi, fatta salva la maggiore sanzione del licenziamento prevista nei casi di cui all'art. 55 quater, comma 1 lett. f ter e comma 3 quinquies ossia, rispettivamente, nel caso di dolo o colpa grave e nel caso di omessa attivazione del procedimento disciplinare e omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare nei casi di falsa attestazione della presenza in servizio;
- b) inosservanza delle disposizioni di cui all'art. 55-septies del D. Lgs. 165/2001 in materia di controlli sulle assenze per malattie, al fine di prevenire o reprimere, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche; questa disposizione riguarda il dirigente responsabile della struttura in cui lavora il dipendente assente per malattia e, per la sua competenza, il direttore della struttura complessa Risorse umane.

Art. 9 - Sospensione da 3 giorni fino a 3 mesi

La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi si applica nel caso di violazione degli 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 3

giorni ad un massimo di 3 mesi, in proporzione all'entità del risarcimento, salvo che ricorrano i presupposti per l'applicazione di una più grave sanzione disciplinare.

Art. 10 - Sospensione da 3 giorni fino a 6 mesi

La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui all'articolo 14, nei casi di:

- a) recidiva nel biennio nelle mancanze previste dagli articoli 6, 7, 8 e 9 oppure quando le mancanze previste dai medesimi articoli si caratterizzano per una particolare gravità;
- b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico oppure nei confronti dell'Azienda o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti o 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'articolo 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'articolo 8, lettera a);
- e) al di fuori dei casi di assenza dal servizio previsti dall'articolo 12, lettera a) del presente Regolamento, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dirigente, agli eventuali danni causati all'azienda, agli utenti o ai terzi;
- f) occultamento da parte del dirigente di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad esso affidati;
- g) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale;
- h) comportamenti omissivi o mancato rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente, nell'arco delle ventiquattro ore, nell'ambito delle funzioni assegnate e nel rispetto della normativa contrattuale vigente;
- i) comportamento negligente od omissivo nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche, da cui sia derivato un danno per l'azienda o per i terzi;
- j) inosservanza degli obblighi, a lui ascrivibili, in merito alla certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia;
- k) qualsiasi comportamento negligente, dal quale sia derivato grave danno all'azienda o a terzi, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 9);
- l) atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;
- m) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.

Art. 11 - Conversione della sanzione sospensiva in sanzione pecuniaria

Nei casi di sospensione di cui agli articoli da 7 a 10, 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.

In relazione alla specificità della funzione medica, e della funzione sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa, anche con riferimento alla garanzia della continuità assistenziale, l'ASST, 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 di giorni di sospensione dell'attività lavorativa, tenendo presente la retribuzione giornaliera di cui all'articolo 26 dei CC.CC.NN.LL. delle aree contrattuali della dirigenza medica e della dirigenza sanitaria, tecnica, professionale ed amministrativa sottoscritti in data 10 febbraio 2004.

Questa clausola non si applica ai casi di sospensione previsti dagli articoli 7 e 8; la relativa trattenuta sulla retribuzione è introitata dal bilancio dell'Azienda ed è destinata, qualora la sanzione riguardi un dirigente dei ruoli sanitario, amministrativo, tecnico e professionale, alle attività formative.

Art. 12 – Licenziamento con preavviso

Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica nei casi di:

- a) 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;
- b) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;
- c) reiterata inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia, come previsto dall'articolo 55-septies, comma 4 del D. Lsg. 165/2001; qualora il comportamento sia posto in essere da un medico con rapporto convenzionale con l'ASST Niguarda la convenzione si intende decaduta. Questa disposizione non può essere derogata dai contratti o accordi collettivi;
- d) recidiva plurima in una delle mancanze previste dagli articoli 6, 7, 8, 9 e 10, 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;
- e) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale, ove ne sia seguito grave conflitto di interessi o una forma di concorrenza sleale nei confronti dell'azienda;
- f) gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento, ai sensi dell'art. 54 comma 3 del D. Lgs. 30.03.2001 n. 165;
- g) commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'articolo 8 lettera a);
- h) 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;
- i) 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 D. Lgs. 150/2009;

- j) per i dirigenti responsabili di struttura ove presta servizio un dipendente o un dirigente che abbiano falsamente attestato la presenza in servizio, ove ne vengano a conoscenza per primi, l'omessa attivazione del procedimento disciplinare e l'omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare, senza giustificato motivo;
- k) Nei casi in cui le condotte punibili con il licenziamento con preavviso siano accertate in flagranza, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 5 della Procedura per sanzioni disciplinari del personale della dirigenza medica e della dirigenza sanitaria, tecnica, amministrativa e professionale.

Art. 13 – Licenziamento senza preavviso

Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica nei casi di:

- a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante 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; il lavoratore, ferma la responsabilità di tipo 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 all'immagine di cui all'art. 55-quater, comma 3- quater del D. Lgs. 165/2001 (art. 55-quinquies comma 2);

costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per fare risultare il dirigente in servizio e trarre in inganno l'Amministrazione presso la quale il dirigente presta attività lavorativa circa il rispetto dell'orario di lavoro dello stesso.

E' assoggettato alla medesima sanzione disciplinare il dirigente che, con la propria condotta attiva od omissiva, agevola in modo consapevole la sopra descritta condotta fraudolenta.

- b) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni 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;
- e) sentenza definitiva di condanna o di applicazione della pena per il delitto previsto dalla lettera a); se il medico è legato da rapporto convenzionale con l'ASST Niguarda la convenzione si intende decaduta. Si applica altresì, nella fattispecie prevista da questo comma e sia che si tratti di un dipendente di una struttura pubblica sia che si tratti di un medico legato da rapporto convenzionale, la sanzione disciplinare della radiazione dall'Albo; 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 (art. 55-quinquies comma 3);
- f) gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'articolo 7 della Procedura disciplinare per il personale delle aree della dirigenza medica e della dirigenza sanitaria, tecnica, professionale ed amministrativo (sospensione cautelare in corso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'articolo 8 della Procedura disciplinare per il personale delle aree della dirigenza medica e della dirigenza sanitaria, tecnica, professionale ed amministrativo (rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare);
- g) condanna, anche non passata in giudicato, per:

- i delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e nell'art. 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c), del D.Lgs. n. 267 del 2000;
- gravi delitti commessi in servizio;
- delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della Legge 97/2001 dei quali si riportano in particolare i seguenti:
 - peculato, ovvero l'appropriazione di una cosa mobile altrui da parte del pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio che ne ha il possesso per ragioni di ufficio;
 - concussione, ovvero la costrizione a dare o promettere denaro, commessa dal pubblico ufficiale;
 - la corruzione per l'esercizio della funzione;
 - la corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio, commessa dal pubblico ufficiale o dall'incaricato di pubblico servizio;
- h) recidiva plurima di sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano anche forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;
- i) recidiva plurima in atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
- j) 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'articolo 2119 del codice civile.

Nei casi in cui le condotte punibili con il licenziamento senza preavviso siano accertate in flagranza, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 4 della Procedura per sanzioni disciplinari del personale della dirigenza medica e della dirigenza sanitaria, tecnica, amministrativa e professionale.

Art. 14 – Gradualità e proporzionalità delle sanzioni

L'U.P.D. Dirigenza è tenuto al rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza.

A tal fine sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:

- l'intenzionalità del comportamento;
- il grado di negligenza dimostrata, tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento;
- la rilevanza dell'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 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;

La recidiva nelle mancanze previste negli articoli da 6 a 10, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle individuate nell'ambito di predetti articoli.

Al dirigente responsabile di più mancanze compiute con un'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.

Le mancanze non espressamente previste negli articoli da 6 a 10 e negli articoli 12 e 13 sono comunque sanzionate secondo i criteri riportati al secondo capoverso, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili agli obblighi dei dirigenti di cui all'articolo 4 (obblighi del dirigente), e quanto al tipo ed alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dagli articoli precedenti.

Al Regolamento disciplinare 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.

Il presente Regolamento si applica dalla data di pubblicazione nel sito web dell'amministrazione. Resta fermo che le sanzioni previste dal D. Lgs. 150/2009 si applicano dall'entrata in vigore del decreto stesso.

Art. 15 - Disposizioni finali

Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente Regolamento, saranno applicate le disposizioni normative vigenti in materia.

7. DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI

S.C.	= Struttura Complessa
L.	= Legge
D.Lgs.	= Decreto Legislativo
C.C.N.L.	= Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
s.m.i.	= successive modifiche e integrazioni

8. VALIDITÀ

Il presente Regolamento ha validità triennale in assenza di mutamenti normativi/legislativi, di variazioni organizzative o di necessità di modifica dei contenuti che determinino un aggiornamento anticipato dello stesso.