

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:

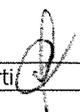
- collaboratori e consulenti con qualsiasi tipologia d'incarico o a qualsiasi titolo;
- libero professionisti, ai borsisti, ai frequentatori; ai tirocinanti, agli specializzandi;
- dipendenti di ditte esterne, limitatamente ai rapporti con l'ASST Niguarda;
- ogni altra figura operante nell'Azienda a 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'articolo 55-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

Regolamento inerente le sanzioni disciplinari del personale della dirigenza medica e della dirigenza sanitaria, tecnica, professionale ed amministrativa	Rev. 2 del 20.3.2018 Pagina 2 di 12
--	--

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 procedente 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.

S.C. RISORSE UMANE E RELAZIONI SINDACALI

PROCEDURA PER SANZIONI DISCIPLINARI DEL PERSONALE DELLE AREE DELLA DIRIGENZA MEDICA, E DELLA DIRIGENZA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA

1. OGGETTO

La presente procedura descrive le attribuzioni ed i compiti che la normativa dei contratti collettivi delle aree dirigenziali della dirigenza medica, della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa assegnano all'Ufficio Procedimenti Disciplinari della Dirigenza (di seguito U.P.D. Dirigenza) o alternativamente al dirigente responsabile della struttura in cui il dipendente oggetto di procedura disciplinare è assegnato.

2. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Obiettivo della presente procedura è riunire in un documento di agevole consultazione le regole ed i termini che devono essere osservate dall'organo preposto alla gestione e conclusione di un procedimento disciplinare e dal dirigente nei cui riguardi è avviata l'azione finalizzata all'accertamento di un'eventuale responsabilità disciplinare.

L'ambito di applicazione si estende sul personale dei ruoli della dirigenza medica e sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa.

3. RESPONSABILITÀ

La presente procedura disciplina la responsabilità in ordine all'apertura di un procedimento disciplinare, alla conduzione della fase istruttoria ed alla conclusione dello stesso con l'atto di irrogazione della sanzione o con l'archiviazione che ricadono in capo all'U.P.D. Dirigenza e, per le fasi di segnalazione del fatto o in caso di falsa attestazione della presenza in servizio, sul dirigente responsabile della struttura cui un dirigente è assegnato.

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;

D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e s.m.i.

Legge n. 662 del 23 dicembre 1996 "Misure di razionalizzazione della finanza pubblica";

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;

D. Lgs. 20.6.2016, n. 116 "Modifiche all'articolo 55-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";

Responsabile del procedimento: dr. Patrizia Alberti	Rev. 2 del 20.3.2018
Pratica trattata da: dr. Nicola Mastropietro	Pagina 1 di 11
Validazione: deliberazione n. 295 del 28.3.2018	

D. Lgs. 25.5.2017, n. 75 "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";

D. Lgs. 20.7.2017, n. 118 "disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 20 giugno 2016, n. 116, recante modifiche all'articolo 55-*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";

L. 30.11.2017, n. 179 "disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato";

C.C.N.L. dell'area della dirigenza medica e 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;

Regolamento inerente le sanzioni disciplinari del personale della dirigenza medica e della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa.

5. INDICATORI

Non previsti.

6. CONTENUTO

Art. 1 – Generalità

La presente procedura sostituisce integralmente la vigente "Procedura per sanzioni disciplinari del personale delle aree della dirigenza medica, della dirigenza sanitaria e della dirigenza amministrativa, tecnica e professionale" dell'Azienda Ospedaliera "Ospedale Niguarda Ca' Granda", che ha assunto la denominazione di ASST Grande Ospedale Metropolitano Niguarda dal 1.1.2016, approvato con deliberazione n. 555 del 9.7.2015, e integra il "Regolamento inerente le sanzioni disciplinari del personale della dirigenza medica, della dirigenza sanitaria e della dirigenza amministrativa, tecnica e professionale".

Essa definisce le modalità operative per la gestione della procedura disciplinare nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti.

Art. 2 – composizione e norme di funzionamento dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari Dirigenza

1. Con provvedimento deliberativo sono individuati i componenti titolari dell'UPD Dirigenza e la rosa dei componenti supplenti appartenenti alla dirigenza aziendale dell'area medica o dell'area sanitaria, tecnica, professionale ed amministrativa. La titolarità e responsabilità dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari Dirigenza è attribuita all'Ufficio inteso nella sua unitarietà e si ripartisce, in misura uguale, su ogni componente dell'Ufficio che partecipi alla procedura.

Sono previsti membri supplenti che possono intervenire sia in caso di sostituzione di singoli membri titolari, sia per attivare procedimenti disciplinari secondo le modalità previste nella presente procedura, nel caso di concomitanti procedimenti, al fine di rispettare i termini previsti.

Ogni membro ha facoltà di astensione e deve comunicare per iscritto all'Ufficio motivate ragioni per astenersi da un procedimento disciplinare.

Le funzioni di verbalizzante possono essere svolte da un componente dell'U.P.D. oppure da personale assegnato alla S.C. Risorse umane e Relazioni sindacali.

2 L'U.P.D. Dirigenza assume le proprie determinazioni in ordine alla conclusione del procedimento disciplinare con votazione all'unanimità ovvero con il voto concorde di almeno due componenti su tre; il voto di ogni componente dell'U.P.D. ha pari valore.

3. L'U.P.D. Dirigenza è validamente costituito in sede di convocazione a difesa del dirigente sottoposto a procedimento disciplinare con la presenza di 3 componenti, titolari o supplenti; i medesimi componenti che hanno presenziato alla suddetta convocazione a difesa, presenziano e sottoscrivono il verbale con il quale l'U.P.D. Dirigenza assume le proprie determinazioni a conclusione della procedura disciplinare; le udienze di audizione dei testimoni si tengono alla presenza di almeno due componenti dell'U.P.D. Dirigenza. Le note scritte diverse dai verbali di convocazione o definizione del procedimento sono sottoscritte da un componente dell'Ufficio.

art. 3. L'istruttoria e la decisione

1. L'apertura di un procedimento disciplinare è disposta a seguito della trasmissione di una segnalazione, opportunamente riscontrata, di fatti disciplinarmente rilevanti, che può avvenire in una delle modalità di seguito riportate:

a) il collaboratore a qualsiasi titolo, segnala tempestivamente per iscritto i fatti disciplinarmente rilevanti di cui sia venuto a conoscenza direttamente all'U.P.D., anche via mail all'indirizzo: procedimenti.disciplinari@ospedaleniguarda.it;

b) con le modalità previste dal regolamento "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti Whistleblowing Policy";

c) chiunque altro venuto a conoscenza di fatti disciplinarmente rilevanti può trasmettere una segnalazione scritta all'ASST Niguarda, con i canali disponibili; essa dovrà essere inoltrata dal ricevente all'U.P.D.

La segnalazione dovrà riportare i seguenti elementi:

a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta all'interno dell'azienda;

b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;

c) le circostanze di tempo e di luogo, se conosciute;

d) l'indicazione di eventuali documenti o testimoni che possano confermare la fondatezza della segnalazione.

e) ogni altra eventuale informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato.

2. L'U.P.D. Dirigenza deve procedere alla contestazione per iscritto dell'addebito al dirigente con immediatezza e comunque non oltre 30 giorni dal ricevimento della segnalazione di cui al comma 1 o dalla data in cui ha avuto altrimenti conoscenza dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare.

3. La convocazione scritta per l'audizione difesa non può avvenire prima che siano trascorsi 20 giorni dal ricevimento della nota di contestazione del fatto che vi ha dato causa. Il dirigente può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

4. In caso di grave ed oggettivo impedimento, ferma la possibilità di depositare memorie scritte, il dirigente 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. Il

differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento. La violazione dei termini e delle disposizioni stabiliti nella presente Procedura, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dell'azione disciplinare né l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dirigente e le modalità di esercizio dell'azione disciplinare, anche in ragione della natura degli accertamenti svolti nel caso concreto, risultino comunque compatibili con il principio di tempestività. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 5, commi da 1 a 5, sono da considerarsi perentori il termine per la contestazione dell'addebito e il termine per la conclusione del procedimento.

5. Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, l'U.P.D. Dirigenza conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro 120 giorni dalla contestazione dell'addebito.
6. La comunicazione di contestazione dell'addebito al dirigente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dirigente 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. 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'art. 47, comma 3 secondo periodo, del D. Lgs. 7.3.2005, n. 82, ovvero anche al numero di fax o altro indirizzo di posta elettronica, previamente comunicati dal dirigente o dal suo procuratore. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 1, lettera b) che prevede una tutela di riservatezza a favore del segnalante nell'ambito della procedura del Whistleblowing, il dirigente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento.
7. Nel corso dell'istruttoria l'U.P.D. Dirigenza può acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento; quest'attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento né il differimento dei relativi termini.
8. Il trasferimento del dirigente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, in pendenza di procedimento o segnalazione di avvio di procedimento disciplinare comporta, in applicazione a quanto previsto dall'art. 55-bis comma 8 come modificato dal D.Lgs. 75/2017, le seguenti determinazioni da parte dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari dell'ente ove prestava servizio il Dirigente prima del trasferimento:
 - a) qualora il trasferimento del dirigente avvenga in data successiva all'apertura del procedimento disciplinare, quest'ultimo è proseguito e concluso dall'Ufficio Procedimenti Disciplinari dell'ente di destinazione; in questo caso l'ufficio per i procedimenti disciplinari Dirigenza che abbia in carico gli atti provvede alla loro tempestiva trasmissione al competente ufficio disciplinare dell'amministrazione presso cui il dirigente è trasferito. Il procedimento disciplinare è interrotto e dalla data di ricezione degli atti da parte dell'ufficio disciplinare dell'amministrazione presso cui il dirigente è trasferito decorrono nuovi termini per la conclusione del procedimento;
 - b) qualora il trasferimento del dirigente avvenga in data successiva alla conclusione del procedimento disciplinare, l'applicazione della sanzione disciplinare è disposta dall'Ufficio Procedimenti Disciplinari dell'ente di destinazione; in questo caso l'ufficio per i procedimenti disciplinari Dirigenza che abbia in carico gli atti provvede alla loro tempestiva trasmissione al competente ufficio disciplinare dell'amministrazione presso cui il dirigente è trasferito;
 - c) qualora il trasferimento del dirigente avvenga dopo che l'Ufficio Procedimenti Disciplinari dell'ente di provenienza ha ricevuto segnalazione per l'apertura di un procedimento disciplinare a carico dello stesso ma prima dell'avvio della relativa procedura, l'apertura e la conclusione del

procedimento disciplinare è disposta dall'Ufficio Procedimenti Disciplinari dell'ente di destinazione; in questo caso l'ufficio per i procedimenti disciplinari Dirigenza che abbia in carico gli atti provvede alla loro tempestiva trasmissione al competente ufficio disciplinare dell'amministrazione presso cui il dirigente è trasferito. I termini per la contestazione degli addebiti sono interrotti dalla data di trasmissione e riprendono a decorrere dalla data di ricezione degli atti da parte dell'ufficio disciplinare dell'amministrazione presso cui il dirigente è trasferito;

d) qualora in data successiva al trasferimento del dirigente, l'Ufficio Procedimenti Disciplinari dell'ente di provenienza riceva segnalazione di un comportamento disciplinarmente rilevante, l'apertura e la conclusione del procedimento disciplinare è disposta dall'Ufficio Procedimenti Disciplinari dell'ente di destinazione; in questo caso l'ufficio per i procedimenti disciplinari Dirigenza che ha ricevuto la segnalazione provvede alla sua tempestiva trasmissione al competente ufficio disciplinare dell'amministrazione presso cui il dirigente è trasferito. I termini per la contestazione degli addebiti sono interrotti dalla data di trasmissione e riprendono a decorrere dalla data di ricezione degli atti da parte dell'ufficio disciplinare dell'amministrazione presso cui il dirigente è trasferito.

Gli esiti del procedimento disciplinare vengono in ogni caso comunicati, in ognuna delle situazioni sopra descritte, anche all'amministrazione di provenienza del dirigente.

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.
10. Gli atti di avvio e conclusione del procedimento disciplinare, nonché l'eventuale provvedimento di sospensione cautelare del dirigente, sono comunicati dall'U.P.D. Dirigenza, per via telematica, all'Ispettorato per la funzione pubblica, entro venti giorni dalla loro adozione. Al fine di tutelare la riservatezza del dirigente, il nominativo dello stesso è sostituito da un codice identificativo.

Art. 4. mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare per responsabilità di un componente dell'U.P.D. Dirigenza

In caso di decadenza dall'azione disciplinare o suo mancato esercizio o applicazione palesemente irragionevole, conseguente ad azioni od omissioni di cui sia responsabile uno o più componenti dell'U.P.D. Dirigenza, l'Amministrazione istituisce con apposito provvedimento un nuovo e temporaneo Ufficio Procedimenti Disciplinari deputato all'istruttoria e decisione sul relativo procedimento disciplinare.

Questo Ufficio Procedimenti Disciplinari Dirigenza applicherà le norme di cui alla presente procedura e, per l'individuazione della sanzione, le norme di cui al Regolamento inerente le sanzioni disciplinari del personale della Dirigenza Medica e della Dirigenza Sanitaria, Amministrativa, Tecnica e Professionale.

L'U.P.D. Dirigenza così costituito cesserà dalle sue funzioni non appena notificata la decisione a conclusione del procedimento.

Art. 5 - L'istruttoria e la decisione nei procedimenti relativi alla falsa attestazione della presenza in servizio

1. Il dirigente responsabile della struttura ove è assegnato il dirigente che si rende responsabile della falsa attestazione della propria presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, qualora acquisisca per primo notizia di tale comportamento, dispone la sua sospensione cautelare dal servizio, con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro quarantotto ore dal momento in cui ne è venuto a conoscenza.

La sospensione cautelare dal servizio del dirigente è disposta, nelle stesse modalità e termini di cui sopra, dall'Ufficio Procedimenti Disciplinari Dirigenza, nell'eventualità che acquisisca per primo notizia del comportamento fraudolento del dirigente.

La violazione dei termini di cui ai precedenti due capoversi non determina l'inefficacia della sospensione cautelare né la decadenza dall'azione disciplinare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile.

Nel periodo di sospensione cautelare dal servizio al dirigente è corrisposta un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, la retribuzione individuale di anzianità o il maturato economico annuo, ove spettante, e gli eventuali assegni familiari, qualora ne abbia titolo.

2. Il dirigente responsabile della struttura in cui il dirigente presta servizio, contestualmente al provvedimento di sospensione cautelare dal servizio, contesta per iscritto l'addebito al dirigente e lo convoca avanti l'Ufficio Procedimenti Disciplinari della Dirigenza, per il contraddittorio a sua difesa, con preavviso di almeno 15 giorni.

Il dirigente può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione 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 5 giorni. Il differimento del termine a difesa del dirigente può essere disposto solo una volta nel corso del procedimento.

3. L'Ufficio Procedimenti Disciplinari della Dirigenza conclude il procedimento disciplinare entro trenta giorni dalla ricezione, da parte del dirigente, della contestazione dell'addebito.
4. La violazione dei termini di cui ai commi 2, 3 e 4 del presente articolo non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dirigente e non sia superato il termine per la conclusione del procedimento di cui all'art. 55-bis comma 4 del D. Lgs. 30.03.2001 n. 165 (120 giorni dalla contestazione dell'addebito, anche se avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dirigente lavora); resta salva la facoltà di accertare l'eventuale responsabilità del dipendente cui sia imputabile il ritardo.
5. Entro 20 giorni dall'avvio del procedimento disciplinare, l'Ufficio Procedimenti Disciplinari della Dirigenza trasmette denuncia dei fatti al pubblico ministero e segnala gli stessi alla competente procura regionale della Corte dei Conti.

Art. 6 – Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. L'Azienda, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente, può disporre la sospensione dal lavoro dello stesso dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento. Tale periodo potrà essere prorogato a sessanta giorni nei casi di particolare gravità e complessità.
2. Qualora il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

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

Art. 7 – Sospensione cautelare in corso di procedimento penale

1. Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale o da provvedimenti giudiziari inibitori che impediscono la prestazione lavorativa, è obbligatoriamente sospeso dal servizio, con sospensione dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'azienda non proceda direttamente all'irrogazione della sanzione del licenziamento disciplinare.
2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione e con sospensione dell'incarico, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale, che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, secondo quanto previsto dall'art. 55 ter del D. Lgs. 165/2001, salvo che l'azienda non proceda direttamente ai sensi dell'articolo 8 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) della presente procedura.
3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi già previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 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 e fatta salva l'applicazione degli articoli 12 e 13 del Regolamento inerente le sanzioni disciplinari del personale della dirigenza medica e della dirigenza sanitaria, tecnica, amministrativa e professionale, qualora l'azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del D.Lgs. 165/2001, nonché dell'art. 6 (rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) della presente procedura.
4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della Legge n. 97/2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata Legge n. 97/2001. E' fatta salva l'applicazione della sanzione del licenziamento disciplinare senza preavviso, qualora l'azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del D.Lgs. 165/2001 nonché dell'art. 8 (rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) della presente procedura.
5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica, comunque, quanto previsto dall'art. 55 ter del D.Lgs. 165/2001, comma 1, ultimo periodo.
6. Ove l'azienda intenda procedere all'applicazione della sanzione del licenziamento disciplinare senza preavviso, la sospensione del dirigente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 13 del Regolamento inerente le sanzioni disciplinari del personale della dirigenza medica edella dirigenza sanitaria, amministrativa, tecnica e professionale, l'azienda ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivarle da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso, fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 55 ter del D.Lgs. 165/2001, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso la

possibilità di ripresa del procedimento disciplinare per cessazione dei motivi che ne avevano determinato la sospensione, ai fini dell'applicabilità degli articoli da 6 a 13 del Regolamento inerente le sanzioni disciplinari del personale della dirigenza medica, sanitaria, tecnica, amministrativa e professionale.

7. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, la retribuzione individuale di anzianità o il maturato economico annuo, ove spettante, e gli eventuali assegni familiari, qualora ne abbiano titolo.
8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 8 (rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) il conguaglio dovrà tenere conto delle sanzioni eventualmente applicate.
9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, quanto corrisposto al dirigente precedentemente sospeso viene conguagliato con quanto dovuto se fosse stato in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

Art. 8 – Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia, in tutto o in parte, ad oggetto fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'art. 55 ter, del D.Lgs. n. 165/2001.
2. Il procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione a quali procede l'autorità giudiziaria, e' 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 10 giorni, l'U.P.D., 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 sufficienti per concludere il procedimento, anche sulla base di un provvedimento giurisdizionale non definitivo. Resta in ogni caso salva la possibilità di adottare la sospensione o altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente.
3. Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale è 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'U.P.D., 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.
4. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'U.P.D. riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare e' 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.

5. 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 ricevitore dell'istanza di riapertura. Il procedimento si svolge secondo quanto previsto nel comma 2 e 3 con integrale nuova decorrenza dei termini ivi previsti per la conclusione dello stesso. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'ufficio procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'art. 653, commi 1 ed 1-bis, del codice di procedura penale.

Art. 9 – La determinazione concordata della sanzione

1. L'autorità disciplinare competente ed il dirigente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare, fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.
2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.
3. L'autorità disciplinare competente o il dirigente può proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei 5 giorni successivi alla audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'articolo 55-bis, comma 2, del D.Lgs. 165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del D.Lgs. 165/2001. La proposta dell'autorità disciplinare o del dirigente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del D.Lgs. 165/2001.
4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa;
5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del D.Lgs. 165/2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del D.Lgs. 165/2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il dirigente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.
7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dirigente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.
8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare di cui all'art. 55-bis del D.Lgs. 165/2001.
9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine

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

Art. 10- La reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato

1. L'Azienda, a domanda, reintegra in servizio il dirigente illegittimamente ed ingiustificatamente licenziato dalla data della sentenza che ha dichiarato il reintegro, anche in soprannumero nella medesima Azienda, con il conferimento allo stesso di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. I dirigenti con incarico di struttura sono reintegrati in servizio con il medesimo incarico, ove disponibile, oppure con incarico, anche di natura professionale, di valore economico corrispondente a quello precedentemente ricoperto. Ai dirigenti spetta, inoltre, il trattamento economico che sarebbe stato corrisposto nel periodo di licenziamento, anche con riferimento alla retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento.
2. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dalle vigenti disposizioni.

Art. 11 – Indennità sostitutiva della reintegrazione

1. L'Azienda o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro di cui all'art. 10 (reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato), il pagamento di un'indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità.
2. L'indennità supplementare di cui al comma 1 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa tra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure, già previste per finalità analoghe del C.C.N.L. 10.2.2004:
 - 7 mensilità in corrispondenza del 51esimo anno compiuto
 - 6 mensilità in corrispondenza del 50esimo e 52esimo anno compiuto
 - 5 mensilità in corrispondenza del 49esimo e 53esimo anno compiuto
 - 4 mensilità in corrispondenza del 48esimo e 54esimo anno compiuto
 - 3 mensilità in corrispondenza del 47esimo e 55esimo anno compiuto
 - 2 mensilità in corrispondenza del 46esimo e 56esimo anno compiuto.
3. Nelle mensilità di cui ai commi 1 e 2 è ricompresa anche la retribuzione minima unificata già in godimento del dirigente al momento del licenziamento, con esclusione della variabile aziendale e di quella di risultato e delle altre indennità connesse all'incarico precedentemente ricoperto.
4. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione non può successivamente adire l'autorità giudiziaria per ottenere la reintegrazione. In caso di pagamento dell'indennità supplementare, l'Azienda non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal dirigente cessato, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute, ai sensi dei commi 1 e 2.
5. Il dirigente che abbia accettato l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla sentenza definitiva che ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza del licenziamento, può avvalersi della disciplina di cui all'art. 30 del D.Lgs. 165/2001. Qualora si

realizzi il trasferimento ad altra Azienda, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato.

Art. 12– Disposizioni finali

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

7. DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI

S.C.	= struttura Complessa
C.C.N.L.	= Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro
D.P.R.	= Decreto Presidente della Repubblica
D. Lgs.	= Decreto Legislativo
s.m.i.	= successive modifiche e integrazioni

8. VALIDITÀ

La presente Procedura ha validità triennale in assenza di mutamenti normativi/legislativi, di variazioni organizzative o di necessità di modifica dei contenuti che determinino un aggiornamento anticipato della stessa.

