Allegato "A" alla DDG n. 41 del 15-3-21

AZIENDA DI SERVIZI ALLA PERSONA
"GOLGI – REDAELLI"

REGOLAMENTO DI DISCIPLINA

per il personale del comparto

CAPO I – PRINCIPI GENERALI E SANZIONI DISCIPLINARI 4
Art. 1 - Oggetto e campo di applicazione 4
Art. 2 - Definizioni 4
Art. 3 – Fonti normative, contrattuali e regolamentari 4
Art. 4 – Principi del procedimento disciplinare 5
Art. 5 – Tipologia delle sanzioni disciplinari e criteri generali 5
Art. 7 - Rimprovero - Multa 6
Art. 8 - Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni 6
Art. 9 - Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni 7
Art. 10 - Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi 7
Art. 11 - Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi 7
Art. 12 - Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi 7
Art. 13 - Licenziamento con preavviso 7
Art. 14 – Licenziamento senza preavviso 8
Art. 15 – Sanzione disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione 9
Art. 16 – Sanzione disciplinare per mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare 9
CAPO II – PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E COMPETENZE 9
Art. 17 – Definizione di "conoscenza del fatto" ai fini della decorrenza dei termini del procedimento 9
A - Rimprovero verbale 9
Art. 18 – Competenza disciplinare del Responsabile di struttura 9
Art. 19 – Attivazione del procedimento da parte del Responsabile di struttura 10
B - Sanzioni superiori al rimprovero verbale 10
Art. 20 - Competenza disciplinare dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari (UPD) 10
Art. 21 – Gestione del procedimento da parte dell'UPD 10
C – Falsa attestazione della presenza in servizio – procedura speciale 11
Art. 22 – Procedimento per direttissima sospensione cautelare e avvio del procedimento disciplinare per falsa attestazione della presenza in servizio accertata in flagranza 11
CAPO III - COMUNICAZIONI 12
Art. 23 – Comunicazione all'Ispettorato per la Funzione Pubblica 12
Art. 24 – Comunicazioni nell'ambito del procedimento disciplinare. Riservatezza negli atti 12
CAPO IV – CASI PARTICOLARI ATTINENTI AL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE 12
Art. 25 – Determinazione concordata della sanzione 12
Art. 26 – Differimento o trasformazione della sanzione della sospensione dal servizio 13
Art. 27 – Collaborazione da parte del personale dipendente 13
Art. 28 – Trasferimento presso altra Pubblica Amministrazione 13
Art. 29 – Dimissioni 14
CAPO V - RAPPORTI TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE 14
Art. 30 – Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale 14
Art. 31 – Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare 14
Art. 32 – Sospensione cautelare in corso di procedimento penale 15

CAPO VI – REGIME IMPUGNATORIO 15
Art. 33 – Impugnazione del provvedimento disciplinare 15
Art. 34 – Ricusazione dell'organo competente ad irrogare la sanzione disciplinare 15
CAPO VII - NORME FINALI 15
Art. 35 – Pubblicità 15
ART. 36 – Norma di rinvio 15
APPENDICE CONTRATTUALE E NORMATIVA 16
ALLEGATO 1 22

CAPO I – PRINCIPI GENERALI E SANZIONI DISCIPLINARI

Art. 1 - Oggetto e campo di applicazione

1. Il presente Regolamento definisce le procedure per l'applicazione di sanzioni disciplinari nei confronti del personale del Comparto dell'Azienda di Servizi alla Persona "Golgi-Redaelli", ferma restando la disciplina legislativa in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile.
2. Le indicazioni del Codice di Comportamento dei dipendenti approvato dall'ASP Golgi-Redaelli e del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al DPR 16.04.2013, n. 62 hanno carattere prescrittivo e gli inadempimenti sono fonte di responsabilità disciplinare comportante l'irrogazione di sanzioni.
3. Il Regolamento non è applicabile alle seguenti categorie di lavoratori:
   - Collaboratori e consulenti con qualsiasi tipologia d'incarico o a qualsiasi titolo
   - Liberi professionisti, tirocinanti, specializzandi
   - Dipendenti di ditte esterne, limitatamente ai rapporti con l'Azienda
   - Ogni altra figura operante in Azienda a qualsiasi titolo
4. I lavoratori di cui sopra sono comunque tenuti a rispettare il Codice di Comportamento aziendale.

Art. 2 - Definizioni

1. Ai fini del presente Regolamento si intende per:
   a) «dipendente», qualsiasi soggetto titolare di contratto di lavoro subordinato dipendente, a tempo indeterminato o a tempo determinato, appartenente all'area del Comparto;
   b) «infrazione disciplinare», qualsiasi violazione di legge, regolamento, contratto collettivo di lavoro o individuale rilevante ai fini dell'applicazione del presente regolamento;
   c) «procedimento disciplinare», insieme degli atti e dei provvedimenti, formati nei termini stabiliti dalla legge e dai soggetti ad essi preposti, ai fini della adozione del provvedimento conclusivo del procedimento integrante comminazione di sanzione oppure archiviazione;
   d) «Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD)», l'Ufficio preposto a istruire e concludere i procedimenti disciplinari con sanzione superiore al rimprovero verbale;
   e) «autorità disciplinare procedente», il soggetto preposto all'azione disciplinare, secondo il riparto delle competenze stabilito dalla legge;
   f) «sanzione disciplinare», provvedimento tipizzato dal contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dipendente del Comparto, adottato nei confronti del dipendente ritenuto responsabile della infrazione disciplinare, in esito al procedimento disciplinare stesso; conservato nel fascicolo personale del dipendente e avente effetto giuridico per un biennio ai fini della contestazione della recidiva;
   g) «archiviazione», provvedimento tipizzato dal contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dipendente del Comparto, adottato nei confronti del dipendente ritenuto non responsabile della infrazione disciplinare, in esito al procedimento disciplinare stesso, conservato nel fascicolo personale del dipendente senza alcun effetto.

Art. 3 – Fonti normative, contrattuali e regolamentari

1. Il sistema delle sanzioni disciplinari e del procedimento per l'applicazione delle stesse nei confronti del personale è stabilito tra gli altri: dagli artt. 2104 e 2105 c.c.; dal DPR n. 62 del 16/4/2013 *"Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165"*; dal D.lgs. n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni (artt. 55 e seguenti); dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti nel tempo; dalle disposizioni aziendali in materia di responsabilità dell'Ente, di anticorruzione e dai connessi documenti (Codice Etico e Codice di Comportamento) oltre che dalle norme del presente Regolamento.
2. Le disposizioni dell'art. 55 del D.lgs. n. 165/2001 (*Responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure conciliative*), e degli articoli seguenti fino all'art. 55-octies D.Lgs. citato, costituiscono norme imperative ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, comma 2, del codice civile. La violazione dolosa o colposa delle suddette disposizioni costituisce illecito disciplinare in capo ai dipendenti preposti alla loro applicazione.
3. Il disposto delle principali fonti normative, come vigenti al momento dell'adozione del medesimo e fatte salve eventuali modifiche intervenienti, è riportato per comodità di consultazione in appendice al presente regolamento qualora non già sufficientemente esplicitato nel corpo dell'articolo di riferimento.

Art. 4 – Principi del procedimento disciplinare

1. Il procedimento disciplinare si fonda sui seguenti principi:
   - Obbligatorietà dell'azione disciplinare (la mancata attivazione del procedimento o il suo immotivato abbandono è causa di responsabilità disciplinare e/o amministrativo-contabili e penali in capo al soggetto che deve procedere)
   - Proporzionalità della sanzione rispetto ai fatti commessi
   - Tempestività dell'azione disciplinare
   - Tassatività delle sanzioni disciplinari (sanzioni diverse da quelle espressamente previste nelle fonti normative e contrattuali sono illegittime)
   - Gradualità della sanzione (progressiva e graduale crescita a fronte di comportamenti più gravi e/o reiterati; non possono prevedersi salti logici fra le sanzioni)
   - Contraddittorio (diritto dell'incolpato alla partecipazione alla procedura – personalmente o per procura - in sede di audizione e/o producendo prove e documentazione).

Art. 5 – Tipologia delle sanzioni disciplinari e criteri generali

1. Possono essere addebitate le seguenti sanzioni disciplinari previste dai CCNL vigenti nel tempo, identificate per gradi di minore o maggiore gravità:
   - Rimprovero verbale
   - Rimprovero scritto (censura)
   - Multa di importo variabile fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione
   - Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 giorni
   - Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi
   - Licenziamento con preavviso
   - Licenziamento senza preavviso.

   La legge stabilisce inoltre le seguenti sanzioni disciplinari:
   - sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni nei confronti del dipendente che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti (art. 55-bis, c. 7, D. Lgs. 165/2001);
   - sospensione dal servizio con privazione della retribuzione – ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare - da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità del risarcimento del danno al quale sia condannata l'Azienda per violazione, da parte del dipendente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'Azienda o dai codici di comportamento (art. 55-sexies, c. 1, D. Lgs. 165/2001);
   - collocamento in disponibilità all'esito del procedimento che accerta, fuori dei casi previsti dal precedente punto, la responsabilità del lavoratore quando questi cagiona grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertate dall'Azienda, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale; quanto alle obbligazioni inerenti al rapporto di lavoro del dipendente sanzionato e alla indennità da corrispondergli si applicano le norme di legge. Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento. Durante il periodo nel quale è collocato in disponibilità, il lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.
2. La determinazione dei comportamenti dai quali discende l'applicazione di ciascuna delle sanzioni elencate al precedente comma, è stabilita dal CCNL di riferimento (obblighi del dipendente). La stessa va integrata con le previsioni di cui alle norme citate all'art. 3, c. 1 ed in generale, in materia di Pubblica Amministrazione.
3. Per l'irrogazione della sanzione disciplinare trovano, in ogni caso, applicazione i seguenti criteri generali:
   a) l'intenzionalità del comportamento, il grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate;
   b) la rilevanza dell'inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
   c) le responsabilità connesse alla posizione occupata dal dipendente, oltre che alla gravità della lesione del prestigio dell'ente;

d) l'entità del danno o pericolo o disservizio causato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;
e) il concorso di più lavoratori nella commissione dell'infrazione, ovvero il concorso di più persone nell'illecito;
f) l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dipendente o al concorso nella violazione di più persone in accordo tra loro.

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

5. Non può tenersi conto, ai fini della recidiva, delle sanzioni disciplinari irrogate al dipendente decorsi due anni dalla loro comminazione.

Art. 7 - Rimprovero - Multa

1. La sanzione disciplinare, dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione, si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri generali di punibilità, per:
   a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55quater, comma 1, lett. a) del D. Lgs n. 165/2001 *(ovvero la falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia);*
   b) condotta non conforme, nell'ambiente di lavoro, a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
   c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
   d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o pregiudizio al servizio o agli interessi dell'Azienda o Ente o di terzi;
   e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Azienda o Ente, nel rispetto di quanto previsto dall' articolo 6 della legge. n. 300/1970;
   f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55- quater del D. Lgs. n. 165/2001;
   g) violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55- novies, del D. Lgs. n. 165/2001 (ovvero l'obbligo di rendere conoscibile il proprio nominativo mediante l'uso di cartellini identificativi o di targhe da apporre presso la postazione di lavoro);
   h) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'Azienda o Ente, agli utenti o ai terzi.
2. L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'Azienda e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

Art. 8 - Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni

1. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni si applica graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri generali di punibilità, per:
   a) recidiva nelle mancanze previste dall'articolo 6;
   b) particolare gravità delle mancanze previste dall'articolo 6;
   c) ove non ricorra la fattispecie prevista dall'art.55-quater, comma 1, lett.b) del D.Lgs.n.165 del 2001, 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 dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'Azienda o Ente, agli utenti o ai terzi;
   d) ingiustificato ritardo, non superiore a 5 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
   e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
   f) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Azienda o Ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della L. n. 300/1970;
   g) ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55- quater, comma 1, lett. e) del D. Lgs. n. 165/2001, atti, comportamenti o molestie, lesivi della dignità della persona;
   h) ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55- quater, comma 1, lett. e)

del D. Lgs. n. 165/2001, atti o comportamenti aggressivi ostili e denigratori, nell'ambiente di lavoro, che assumano forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;

i) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia comunque derivato grave danno all'azienda o Ente, agli utenti o ai terzi.

2. L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'Azienda e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

Art. 9 - Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni

1. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni (Art.55-bis, comma 7, D.Lgs. 165/2001) si applica al dipendente, appartenente alla stessa o a una diversa amministrazione pubblica che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'Ufficio disciplinare procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti.

Art. 10 - Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi

1. Il mancato esercizio o la decadenza dall'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa la segnalazione di cui all'articolo 55-bis, comma 4, ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, secondo l'Art. 55-sexies, comma 3, D.Lgs. 165/2001 comporta, per i soggetti responsabili, l'applicazione della sospensione dal servizio fino a un massimo di tre mesi, salva la maggiore sanzione del licenziamento prevista nei casi di cui all'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-ter), e comma 3-quinquies. Ogni amministrazione individua preventivamente il titolare dell'azione disciplinare per le infrazioni di cui al presente comma commesse da soggetti responsabili dell'ufficio di cui all'articolo 55-bis,comma 4.

Art. 11 - Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi

1. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi (Art. 55-sexies, comma 1, D.Lgs. 165/2001) si applica ai dipendenti la cui violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, abbia determinato la condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno in proporzione all'entità del risarcimento, salvo che ricorrano i presupposti per l'applicazione di una più grave sanzione disciplinare.

Art. 12 - Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi

1. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri generali di punibilità per:

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste dall' articolo 8;
b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Azienda o ad esso affidati;
c) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista la gravità e reiterazione;
d) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti;
e) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'Azienda o Ente agli utenti o a terzi;
f) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;
g) ingiustificate assenze collettive nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza.

Art. 13 - Licenziamento con preavviso

1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo, e salve ulteriori ipotesi previste dal CCNL di riferimento, la sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:

a) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque 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'Azienda;
b) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'Azienda per motivate esigenze di servizio;
c) gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento, ai sensi dell'articolo 54, comma 3 del D.Lgs. n. 165 del 2001;
d) commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'articolo 55-sexies, comma 3 del D.Lgs. n. 165 del 2001;
e) reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato l'applicazione, in sede disciplinare, della sospensione dal servizio per un periodo complessivo superiore a un anno nell'arco di un biennio;
f) insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'articolo 3, comma 5-bis, del decreto legislativo n. 150 del 2009
g) recidiva nelle violazioni indicate agli articoli 9, 10, 11 e 12 ;
h) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità;
i) condanna passata in giudicato, per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
j) la violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art. 16 comma 2 secondo e terzo periodo del DPR 62/2013 (Codice di comportamento dei dipendenti pubblici);
k) violazione dei doveri e degli obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale, secondo i criteri generali di punibilità, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.
l) mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, alla conclusione del periodo di sospensione o alla scadenza del termine fissato dall'Azienda.

Art. 14 – Licenziamento senza preavviso

1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo, e salve ulteriori ipotesi previste dal CCNL di riferimento, la sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica anche nei seguenti casi:

a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dall'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia. Costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'Amministrazione circa il rispetto dell'orario di lavoro. Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta;
b) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di 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) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 32 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 30 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale);
f) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;

g) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
h) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
i) condanna, anche non passata in giudicato: - per i delitti indicati dall'art. 7, comma 1, e 8 , comma 1, del D.Lgs. n. 235/2012; - per i delitti indicati dall'art. 12, commi 1, 2 e 3 della legge 11 gennaio 2018 n.3; - quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici; - per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97; - per gravi delitti commessi in servizio;
j) violazioni dolose degli obblighi non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

2. Nei casi in cui le condotte punibili con il licenziamento sono accertate in flagranza, si applicano le previsioni dell'art. 55 quater commi da 3-bis a 3-quinquies del D.Lgs 165/2001.

Art. 15 – Sanzione disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione

1. La violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato la condanna dell'Azienda al risarcimento del danno, comporta, comunque, nei confronti del dipendente responsabile, l'applicazione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità del risarcimento, salvo che ricorrano i presupposti per l'applicazione di una più grave sanzione disciplinare.
2. Fuori dei casi previsti nel precedente comma 1, si rimanda a quanto previsto e disciplinato dall'art. 55-sexies, commi 1 e 2, D.lgs. 165/2001.

Art. 16 – Sanzione disciplinare per mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare

1. Il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa la segnalazione di cui all'art. 55-bis, comma 4, del D.lgs. 165/2001, ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, secondo l'Art. 55-sexies, comma 3, D.Lgs. 165/2001) comporta, per i soggetti responsabili, l'applicazione della sospensione dal servizio fino ad un massimo di tre mesi, salva la maggiore sanzione del licenziamento prevista nei casi di cui all'art. 55-quater, comma 1 lettera f-ter) e comma 3- quinquies, del D.lgs. 165/2001.

CAPO II – PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E COMPETENZE

Art. 17 – Definizione di "conoscenza del fatto" ai fini della decorrenza dei termini del procedimento

1. La conoscenza del fatto deve essere completa in tutti i suoi elementi identificativi, anche sulla base di prove documentali e/o testimoniali.
2. Non può considerarsi conoscenza del fatto, atta a far decorrere i termini previsti per il procedimento disciplinare, una conoscenza parziale che non consenta con certezza di individuare, ad esempio, la collocazione temporale, l'esatto tipo di comportamento illecito, il dipendente o i dipendenti coinvolti.

A - Rimprovero verbale

Art. 18 – Competenza disciplinare del Responsabile di struttura

1. Ai sensi dell'art. 55-bis del D.lgs. 165/2001, per le infrazioni di minore gravità per le quali è prevista l'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale provvede il Responsabile della Struttura presso cui il dipendente lavora.
2. Il Responsabile competente per l'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale di cui al precedente comma 1 è identificato come segue:

Tipologia personale:	**Responsabile competente:**
Personale comparto sanitario e tecnico dell'assistenza (infermieri, OSS, tecnici sanitari, ecc.)	Direttore SITRA *(*)*

Tipologia personale:	Responsabile competente:
Personale area amministrativa, tecnica e professionale	Dirigente Responsabile della struttura di assegnazione
Personale del comparto assegnato a strutture dirette da funzionari	Funzionario responsabile della struttura di assegnazione

(*) in caso di vacanza della posizione, Responsabile Direzione Operativa degli Istituti

3. Fermo quanto previsto dall'art. 55-quater, commi 3-bis e 3-ter, del D.lgs. n. 165/2001 (Falsa attestazione della presenza in servizio accertata in flagranza), per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale, il Responsabile della Struttura presso cui presta servizio il dipendente segnala immediatamente, e comunque entro dieci giorni, all'UPD i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza.
4. Tale comunicazione dovrà pervenire entro i termini citati in modalità riservata, anche eventualmente utilizzando il fac-simile allegato (ALL. 1).
5. La mancata segnalazione entro i termini previsti dovuta a dolo o colpa grave determina responsabilità disciplinare (artt. 55, comma 1, e 55-sexies, comma 3, D.lgs. 165/2001).

Art. 19 – Attivazione del procedimento da parte del Responsabile di struttura

1. Il Responsabile di Struttura a cui, in qualunque modo, pervenga notizia di una infrazione disciplinare, commessa da un dipendente, ritenuta punibile con la sanzione del rimprovero verbale, convoca il dipendente, entro 20 giorni dalla data di conoscenza del fatto, per la contestazione dell'addebito. Nella seduta fissata, il Dirigente competente procede all'audizione dell'interessato o del rappresentante dello stesso e acquisisce eventuali atti di difesa; qualora accerti la sanzionabilità del comportamento provvede a redigere il rimprovero verbale (di cui occorre produrre e conservare memoria scritta ai soli fini della valutazione della recidiva), da consegnare al dipendente medesimo. Dell'avvenuta sanzione deve essere data notizia all'UOC Gestione Risorse Umane.
2. Il Responsabile di Struttura procede altresì all'immediata comunicazione dell'avvenuta irrogazione del rimprovero verbale all'UPD per il successivo obbligatorio invio dati all'Ispettorato della Funzione pubblica ai sensi dell'art. 55-bis, comma 4, D.lgs. 165/2001.
3. In caso di sua assenza o impedimento, il Responsabile di Struttura può delegare a sostituirlo altro soggetto afferente alla medesima Struttura di livello non inferiore a D.
4. Non può tenersi conto, ai fini della recidiva, delle sanzioni disciplinari irrogate al dipendente decorsi due anni dalla loro comminazione.

B - Sanzioni superiori al rimprovero verbale

Art. 20 - Competenza disciplinare dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari (UPD)

1. L'Ufficio per i procedimenti disciplinari, di seguito denominato UPD, come individuato e regolamentato dall'Azienda con appositi specifici atti, provvede alle contestazioni di addebito, all'istruttoria del procedimento disciplinare ed all'irrogazione della sanzione per le infrazioni per le quali è previsa l'applicazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale.
2. Nel corso dell'istruttoria, l'autorità disciplinare procedente può audire testimoni interni o esterni all'Azienda e alla pubblica amministrazione, espletare ispezioni, acquisire sentenze, verbali di dichiarazioni rese al pubblico ministero penale o contabile.

Art. 21 – Gestione del procedimento da parte dell'UPD

1. L'UPD, con immediatezza e comunque non oltre trenta giorni decorrenti dal ricevimento della segnalazione da parte del Responsabile della struttura di appartenenza del dipendente, ovvero dal momento in cui abbia altrimenti avuto piena conoscenza dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare, provvede alla contestazione scritta dell'addebito e convoca l'interessato, con un preavviso di almeno venti giorni, per l'audizione in contraddittorio a sua difesa.
2. La contestazione disciplinare deve contenere – ferma restando la facoltà dell'UPD di effettuare un'istruttoria preventiva sulle circostanze segnalate al fine di acquisire piena conoscenza dei fatti ai fini della puntuale contestazione di addebito – l'individuazione del fatto soggettivamente, oggettivamente e temporalmente specificato e circostanziato, unitamente alla prospettata qualificazione dell'infrazione e della sanzione.
3. Qualora pervenga all'UPD una segnalazione generica o poco dettagliata tale da non contenere gli elementi essenziali per stilare in modo appropriato la contestazione dell'addebito, la stessa non è ritenuta idonea ad attivare il

termine per la contestazione.

4. Qualora emergano elementi (o fatti nuovi) ulteriori rispetto a quelli già contestati, l'UPD apre una separata procedura disciplinare con una distinta contestazione degli addebiti.
5. Il dipendente può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante sindacale ovvero, se non vuole presenziare personalmente, può inviare una memoria scritta che dovrà pervenire almeno il giorno antecedente il termine fissato per la prima convocazione.
6. In caso di grave ed oggettivo impedimento il dipendente può richiedere che l'audizione a sua difesa sia differita, per una sola volta, con proroga del termine per la conclusione del procedimento in misura corrispondente: l'impedimento deve consistere in un evento che non consenta la presenza fisica del dipendente nella data di convocazione o che addirittura non consenta neppure la redazione e l'invio da parte dello stesso di memoria scritta di difesa (es. malattia, ricovero ospedaliero, o comunque evento causato da caso fortuito o forza maggiore).
7. Salvo quanto previsto dall'articolo 54-bis, comma 4, del D.lgs. n. 165/2001 (Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti), il dipendente può accedere, anche per il tramite di un delegato, a tutti gli atti istruttori preliminari riguardanti il procedimento a suo carico che hanno portato alla contestazione dell'addebito e comunque a tutti i successivi atti istruttori acquisiti al fascicolo del procedimento stesso.
8. Nella seduta fissata per la trattazione orale, l'UPD acquisisce gli atti di difesa comprensivi dell'audizione dell'interessato o, in alternativa, di memoria scritta e redige processo verbale che viene sottoscritto dai componenti dell'UPD, dal Segretario nonché dal dipendente interessato e/o dal suo procuratore, ove presente.
9. Chiusa la trattazione orale, l'UPD decide, entro il termine perentorio di 120 giorni dalla contestazione dell'addebito, sulle questioni pregiudiziali, su quelle incidentali la cui decisione sia stata differita, su quelle di fatto e di diritto riguardanti le infrazioni contestate e quindi, se occorre, applica la sanzione del caso; qualora ritenesse fondate le difese assunte dal dipendente sottoposto a procedimento disciplinare, dispone l'archiviazione dei relativi atti, dandone formale comunicazione all'interessato e provvede per l'obbligatorio invio dei dati all'Ispettorato della Funzione Pubblica.
10. La violazione dei termini e delle disposizioni previste dal presente articolo, 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 dipendente e purché 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 (art. 55-bis, comma 9-ter, D.lgs. 165/2001).
11. Fatto salvo quanto previsto dal successivo art. 22 (Falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze ex art. 55-quater del D.lgs. 165/2001), sono da considerarsi perentori il termine per la contestazione dell'addebito e il termine per la conclusione del procedimento. È esclusa l'applicazione di termini diversi o ulteriori rispetto a quelli stabiliti dall'art. 55-bis del D.lgs. 165/2001.
12. Il procedimento disciplinare estinto non può essere rinnovato.
13. Non può tenersi conto, ai fini della recidiva, delle sanzioni disciplinari irrogate al dipendente decorsi due anni dalla loro comminazione.
14. Nel caso in cui la sanzione disciplinare, incluso il licenziamento, sia annullata in sede giurisdizionale per violazione del principio di proporzionalità, l'Azienda può riaprire il procedimento disciplinare, rinnovando la contestazione degli addebiti entro sessanta giorni dal passaggio in giudicato della sentenza. Il procedimento si svolge secondo quanto previsto nel presente articolo con integrale nuova decorrenza dei termini ivi previsti per la conclusione dello stesso.

C – Falsa attestazione della presenza in servizio – procedura speciale

Art. 22 – Procedimento per direttissima sospensione cautelare e avvio del procedimento disciplinare per falsa attestazione della presenza in servizio accertata in flagranza (Art. 55-quater, comma 1, lett. a) - commi da 3-bis a 3-sexies, D.lgs. 165/2001)

1. Nella fattispecie di cui all'art. 55-quater, comma 1 lettera a), D.lgs. 165/2001, la falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, determina l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato.
2. La sospensione è disposta, con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro 48 (quarantotto) ore dalla conoscenza del fatto, dal Responsabile della Struttura in cui il dipendente lavora o, ove ne venga a

conoscenza per primo, dall'Ufficio Procedimenti Disciplinari. Nell'ipotesi in cui la sospensione venga disposta dal Responsabile di Struttura il medesimo ha l'obbligo contestualmente di trasmettere gli atti all'UPD ai fini di cui al successivo comma 4.

3. La violazione del suddetto termine non determina la decadenza dell'azione disciplinare né l'inefficacia della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile.
4. Con lo stesso provvedimento di sospensione cautelare di cui al precedente comma 2, si procede anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente dinanzi all'Ufficio Procedimenti Disciplinari.
5. Il dipendente è convocato, per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno 15 (quindici) giorni e può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante sindacale.
6. Sino alla data di audizione il dipendente può inviare una memoria scritta o, in caso di grave, oggettivo e assoluto impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della difesa per un periodo non superiore a 5 (cinque) giorni. Il differimento può essere concesso solo una volta nel corso del procedimento.
7. L'Ufficio conclude il procedimento entro 30 (trenta) giorni dalla ricezione, da parte del dipendente, della contestazione di addebito. La violazione dei suddetti termini, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità della sanzione irrogata, salvo che non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e non sia superato il termine per la conclusione del procedimento.
8. In caso di accertamento di falsa attestazione della presenza in servizio, entro 20 (venti) giorni dall'avvio del procedimento disciplinare, l'UPD dovrà inviare denuncia al Pubblico Ministero e segnalazione alla competente Procura Regionale della Corte dei Conti.
9. L'omessa attivazione del procedimento disciplinare e l'omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare, senza giustificato motivo, costituiscono, per i dirigenti che abbiano acquisito conoscenza del fatto, ovvero, negli enti privi di qualifica dirigenziale, per i responsabili di servizio competenti, illecito disciplinare punibile con il licenziamento e di esse è data notizia, da parte del competente Ufficio per i Procedimenti Disciplinari, all'Autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati.
10. I provvedimenti di cui ai precedenti commi 1, 2 e 4 e quelli conclusivi dei procedimenti di cui al presente articolo, sono comunicati all'Ispettorato per la Funzione Pubblica ai sensi dell'art. 55-bis, comma 4, del D.lgs. 165/2001.

CAPO III - COMUNICAZIONI

Art. 23 – Comunicazione all'Ispettorato per la Funzione Pubblica

1. Gli atti di avvio e conclusione del procedimento disciplinare, nonché l'eventuale provvedimento di sospensione cautelare del dipendente, sono comunicati dall'UPD, attraverso il portale dedicato, all'Ispettorato per la Funzione Pubblica entro 5 giorni dalla loro adozione. Al fine di tutelare la riservatezza del dipendente il nominativo dello stesso è sostituito da un codice univoco identificativo.

Art. 24 – Comunicazioni nell'ambito del procedimento disciplinare. Riservatezza negli atti

1. La comunicazione di contestazione dell'addebito al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente disponga di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. In caso di assenza del dipendente o di rifiuto della notifica, la medesima avverrà a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento all'indirizzo dichiarato dal dipendente all'Ente.
2. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, è consentita la comunicazione tra l'Azienda ed i propri dipendenti tramite posta elettronica o altri strumenti informatici di comunicazione, ai sensi dell'art. 47, comma 3, secondo periodo, D.lgs. 82/2005, ovvero anche al numero di telefax o altro indirizzo di posta elettronica, previamente comunicati dal dipendente o dal suo procuratore.

CAPO IV – CASI PARTICOLARI ATTINENTI AL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Art. 25 – Determinazione concordata della sanzione

1. L'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari ed il dipendente, 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 precedente comma 1 ha ad oggetto esclusivamente l'entità della sanzione stessa e 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'UPD o il dipendente possono proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa di cui al precedente comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi all'audizione del dipendente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 2, del D.lgs. 165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare. La proposta dell'UPD o del dipendente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità di cui al predetto art. 55-bis D.lgs. 165/2001.
4. La proposta 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 sopra 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 di cui all'art. 55-bis, comma 5, D.lgs. 165/2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
6. Ove la proposta sia accettata, l'UPD convoca, nei tre giorni successivi, il dipendente 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'UPD e dal dipendente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata.
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.
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. 26 – Differimento o trasformazione della sanzione della sospensione dal servizio

1. La data di esecuzione della sanzione della sospensione dal servizio, in relazione a documentate esigenze organizzative e funzionali dirette a garantire la continuità assistenziale, può essere differita per un massimo di 30 giorni rispetto alla conclusione del procedimento disciplinare.
2. In relazione alla specificità della funzione sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa, anche con riferimento alla garanzia della continuità assistenziale, l'Azienda, con provvedimento motivato e previo consenso del dirigente di riferimento, può trasformare la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in una sanzione pecuniaria corrispondente ai numero dei giorni di sospensione dell'attività lavorativa, tenendo presente la retribuzione giornaliera determinata dalle disposizioni del vigente contatto collettivo di lavoro. Tale clausola non si applica ai casi di sospensione previsti dagli artt. 55-bis, comma 7, 55-sexies, comma 3, e 55-septies, comma 6, D.lgs. 165/2001.

Art. 27 – Collaborazione da parte del personale dipendente

1. Ai sensi dell'Art. 55-bis D.lgs. 165/2001 il dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa o a una diversa Amministrazione Pubblica del dipendente sottoposto a procedimento disciplinare che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'UPD procedente ovvero renda dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione, da parte dell'Azienda, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione delle retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni.

Art. 28 – Trasferimento presso altra Pubblica Amministrazione

1. In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un'altra Amministrazione Pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso e la sanzione è applicata presso quest'ultima.
2. In caso di trasferimento del dipendente in pendenza di procedimento disciplinare, l'UPD che abbia in carico gli

atti provvede alla loro tempestiva trasmissione al competente UPD dell'Amministrazione presso cui il dipendente è trasferito. In tali casi il procedimento disciplinare è interrotto e i nuovi termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento decorrono dalla data di ricezione degli atti da parte dell'Ufficio Disciplinare dell'Amministrazione presso cui il dipendente è trasferito.

3. Nel caso in cui l'Amministrazione di provenienza venga a conoscenza dell'illecito disciplinare successivamente al trasferimento del dipendente, la stessa Amministrazione provvede a segnalare immediatamente e comunque entro venti giorni i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare all'UPD dell'Amministrazione presso cui il dipendente è stato trasferito e i termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento decorrono dalla data di ricezione della predetta segnalazione. Gli esiti del procedimento disciplinare vengono in ogni caso comunicati anche all'Amministrazione di provenienza del dipendente.

Art. 29 – Dimissioni

1. 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 non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

CAPO V - RAPPORTI TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE

Art. 30 – Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Secondo le previsioni di cui all'Art. 55-ter D.Lgs. 165/2001 il procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale. Per le infrazioni per le quali è applicabile una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 giorni, l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente, e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale.
2. Fatto salvo quanto previsto al successivo comma 3, il procedimento disciplinare sospeso può essere riattivato qualora l'Azienda sia in possesso di elementi sufficienti per concludere il procedimento, ivi incluso un provvedimento giurisdizionale non definitivo. Resta in ogni caso salva la possibilità di adottare la sospensione o altri provvedimenti cautelari nei confronti del dipendente.
3. Se il procedimento disciplinare non sospeso si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste, o non costituisce illecito penale, o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, l'UPD, ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dalla 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'UPD riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale.
5. Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa.
6. Nei casi di cui ai commi precedenti il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto mediante rinnovo della contestazione dell'addebito, entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza, da parte della cancelleria del giudice, all'Amministrazione di appartenenza del dipendente, ovvero dal ricevimento dell'istanza di riapertura. Il procedimento si svolge secondo quanto previsto dall'art. 55-bis D.lgs. 165/2001 con integrale nuova decorrenza dei termini ivi previsti per la conclusione dello stesso. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'ufficio procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'art. 653, commi 1 e 1-bis, codice di procedura penale.

Art. 31 – Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'art. 55-quater, comma 3-bis, del D.lgs. 165/2001, nel corso del procedimento disciplinare, qualora l'UPD riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente, può disporre l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta

giorni. Le modalità di applicazione della sospensione cautelare sono disciplinate dai CCNL di riferimento.

2. Qualora il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo della sospensione cautelare deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata ai giorni effettivi di sospensione irrogati.
3. Il periodo trascorso in sospensione cautelare, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 32 – Sospensione cautelare in corso di procedimento penale

1. In pendenza di giudizio penale è disposta la sospensione cautelare che può essere obbligatoria o facoltativa.
2. Le ipotesi di sospensione obbligatoria coincidono con quelle in cui il dipendente sia destinatario di una misura restrittiva della libertà personale o comunque sia destinatario di provvedimenti giudiziari inibitori che impediscono la prestazione lavorativa, di conseguenza il dipendente è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione ingodimento.
3. Nel caso in cui il procedimento penale, al quale è sottoposto il dipendente, non comporti misure restrittive della libertà personale o questa sia comunque cessata, l'Azienda, in via facoltativa, può sospendere il dipendente dal servizio con privazione della retribuzione.
4. Per l'applicazione dei predetti istituti trovano applicazione, comunque, i CCNL di riferimento, cui si fa espressamente rinvio.

CAPO VI – REGIME IMPUGNATORIO

Art. 33 – Impugnazione del provvedimento disciplinare

1. Le controversie relative ai procedimenti ed alle sanzioni disciplinari sono devolute al Giudice Ordinario, in funzione di Giudice del Lavoro, ai sensi dell'art. 63 D.lgs. n. 165/2001.
2. L'Art. 55, comma 3, del D.lgs. 165/2001 prevede che la contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari. Resta salva la facoltà di disciplinare mediante i CCNL procedure di conciliazione non obbligatoria, fuori dei casi per i quali è prevista la sanzione disciplinare del licenziamento, da instaurarsi e concludersi entro un temine non superiore a trenta giorni dalla contestazione dell'addebito e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La sanzione concordemente determinata all'esito di tali procedure non può essere di specie diversa da quella prevista, dalla legge o dal CCNL, per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.
3. I termini del procedimento disciplinare restano sospesi dalla data di apertura della procedura conciliative e riprendono a decorrere nel caso di conclusione con esito negativo. I CCNL definiscono gli atti della procedura conciliativa che ne determinano l'inizio e la conclusione.

Art. 34 – Ricusazione dell'organo competente ad irrogare la sanzione disciplinare

1. Le cause che determinano la facoltà di ricusazione dei singoli componenti dell'UPD o dell'intero Ufficio sono previste dal vigente codice di procedura civile, nonché dalle previsioni aziendali in materia di conflitto di interessi.
2. La richiesta di ricusazione è presentata, non oltre la data di convocazione, con dichiarazione sottoscritta dal dipendente soggetto a procedimento disciplinare o dal suo eventuale rappresentante, all'UPD e al Direttore Generale.
3. Sull'istanza decide in via definitiva il Direttore Generale entro 10 giorni dalla richiesta e, in caso di accoglimento, il componente ricusato è sostituito dal componente supplente.

CAPO VII - NORME FINALI

Art. 35 – Pubblicità

Il presente regolamento è pubblicato sul sito dell'ASP "Golgi-Redaelli".

ART. 36 – Norma di rinvio

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

ooooooo

e riprendono a decorrere nel caso di conclusione con esito negativo. Il contratto collettivo definisce gli atti della procedura conciliativa che ne determinano l'inizio e la conclusione.
4. Fermo quanto previsto nell'articolo 21, per le infrazioni disciplinari ascrivibili al dirigente ai sensi degli articoli 55-bis, comma 7, e 55-sexies, comma 3, si applicano, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo, le disposizioni di cui al comma 4 del predetto articolo 55-bis, ma le determinazioni conclusive del procedimento sono adottate dal dirigente generale o titolare di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19, comma 3.

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

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

9. La cessazione del rapporto di lavoro estingue il procedimento disciplinare salvo che per l'infrazione commessa sia prevista la sanzione del licenziamento o comunque sia stata disposta la sospensione cautelare dal servizio. In tal caso le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici ed economici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.
9-bis. Sono nulle le disposizioni di regolamento, le clausole contrattuali o le disposizioni interne, comunque qualificate, che prevedano per l'irrogazione di sanzioni disciplinari requisiti formali o procedurali ulteriori rispetto a quelli indicati nel presente articolo o che comunque aggravino il procedimento disciplinare.
9-ter. La violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare previste dagli articoli da 55 a 55-quater, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare nè l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente, e le modalità di esercizio dell'azione disciplinare, anche in ragione della natura degli accertamenti svolti nel caso concreto, risultino comunque compatibili con il principio di tempestività. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 55-quater, commi 3-bis e 3-ter, sono da considerarsi perentori il termine per la contestazione dell'addebito e il termine per la conclusione del procedimento.
9-quater. Per il personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) presso le istituzioni scolastiche ed educative statali, il procedimento disciplinare per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni fino alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per dieci giorni è di competenza del responsabile della struttura in possesso di qualifica dirigenziale e si svolge secondo le disposizioni del presente articolo. Quando il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale o comunque per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi di quelle indicate nel primo periodo, il procedimento disciplinare si svolge dinanzi all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari.

Art. 55-ter. Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale. Per le infrazioni per le quali è applicabile una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale. Fatto salvo quanto previsto al comma 3, il procedimento disciplinare sospeso può essere riattivato qualora l'amministrazione giunga in possesso di elementi nuovi, sufficienti per concludere il procedimento, ivi incluso un provvedimento giurisdizionale non definitivo. Resta in ogni caso salva la possibilità di adottare la sospensione o altri provvedimenti cautelari nei confronti del dipendente.
2. Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.
3. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa.
4. Nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3, il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto, mediante rinnovo della contestazione dell'addebito, entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza, da parte della cancelleria del giudice, all'amministrazione di appartenenza del dipendente, ovvero dal ricevimento dell'istanza di riapertura. Il procedimento si svolge secondo quanto previsto nell'articolo 55-bis con integrale nuova decorrenza dei termini ivi previsti per la conclusione dello stesso. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'ufficio procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 e 1-bis, del codice di procedura penale.

Art. 55-quater. Licenziamento disciplinare

1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi:
a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;
b) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;
c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;
d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;
e) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;
f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione,

comunque denominata, del rapporto di lavoro;
f-bis) gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento, ai sensi dell'articolo 54, comma 3;
f-ter) commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'articolo 55-sexies, comma 3;
f-quater) la reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato l'applicazione, in sede disciplinare, della sospensione dal servizio per un periodo complessivo superiore a un anno nell'arco di un biennio;
f-quinquies) insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'articolo 3, comma 5-bis, del decreto legislativo n. 150 del 2009.
1-bis. Costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'amministrazione presso la quale il dipendente presta attività lavorativa circa il rispetto dell'orario di lavoro dello stesso. Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta.
2. *(abrogato)*
3. Nei casi di cui al comma 1, lettere a), d), e) ed f), il licenziamento è senza preavviso. Nei casi in cui le condotte punibili con il licenziamento sono accertate in flagranza, si applicano le previsioni dei commi da 3-bis a 3-quinquies.
3-bis. Nel caso di cui al comma 1, lettera a), la falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, determina l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato. La sospensione è disposta dal responsabile della struttura in cui il dipendente lavora o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4, con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro quarantotto ore dal momento in cui i suddetti soggetti ne sono venuti a conoscenza. La violazione di tale termine non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'inefficacia della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile.
3-ter. Con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare di cui al comma 3-bis si procede anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente dinanzi all'Ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4. Il dipendente è convocato, per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno quindici giorni e può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato. Fino alla data dell'audizione, il dipendente convocato può inviare una memoria scritta o, in caso di grave, oggettivo e assoluto impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa per un periodo non superiore a cinque giorni. Il differimento del termine a difesa del dipendente può essere disposto solo una volta nel corso del procedimento. L'Ufficio conclude il procedimento entro trenta giorni dalla ricezione, da parte del dipendente, della contestazione dell'addebito. La violazione dei suddetti termini, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e non sia superato il termine per la conclusione del procedimento di cui all'articolo 55-bis, comma 4.
3-quater. Nei casi di cui al comma 3-bis, la denuncia al pubblico ministero e la segnalazione alla competente procura regionale della Corte dei conti avvengono entro quindici giorni dall'avvio del procedimento disciplinare. La Procura della Corte dei conti, quando ne ricorrono i presupposti, emette invito a dedurre per danno d'immagine entro tre mesi dalla conclusione della procedura di licenziamento. L'azione di responsabilità è esercitata, con le modalità e nei termini di cui all'articolo 5 del decreto-legge 15 novembre 1993, n. 453, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 gennaio 1994, n. 19, entro i centoventi giorni successivi alla denuncia, senza possibilità di proroga. L'ammontare del danno risarcibile è rimesso alla valutazione equitativa del giudice anche in relazione alla rilevanza del fatto per i mezzi di informazione e comunque l'eventuale condanna non può essere inferiore a sei mensilità dell'ultimo stipendio in godimento, oltre interessi e spese di giustizia.
3-quinquies. Nei casi di cui al comma 3-bis, per i dirigenti che abbiano acquisito conoscenza del fatto, ovvero, negli enti privi di qualifica dirigenziale, per i responsabili di servizio competenti, l'omessa attivazione del procedimento disciplinare e l'omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare, senza giustificato motivo, costituiscono illecito disciplinare punibile con il licenziamento e di esse è data notizia, da parte dell'ufficio competente per il procedimento disciplinare, all'Autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati.

Art. 55-quinquies. False attestazioni o certificazioni

1. Fermo quanto previsto dal codice penale, il lavoratore dipendente di una pubblica amministrazione che attesta falsamente la propria presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustifica l'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 400 ad euro 1.600. La medesima pena si applica al medico e a chiunque altro concorre nella commissione del delitto.
2. Nei casi di cui al comma 1, il lavoratore, ferme la responsabilità penale e disciplinare e le relative sanzioni, è obbligato a risarcire il danno patrimoniale, pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione, nonché il danno d'immagine di cui all'articolo 55-quater, comma 3-quater.

3. La sentenza definitiva di condanna o di applicazione della pena per il delitto di cui al comma 1 comporta, per il medico, la sanzione disciplinare della radiazione dall'albo ed altresì, se dipendente di una struttura sanitaria pubblica o se convenzionato con il servizio sanitario nazionale, il licenziamento per giusta causa o la decadenza dalla convenzione. Le medesime sanzioni disciplinari si applicano se il medico, in relazione all'assenza dal servizio, rilascia certificazioni che attestano dati clinici non direttamente constatati né oggettivamente documentati.
3-bis. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 55-quater, comma 1, lettere a) e b), i contratti collettivi nazionali individuano le condotte e fissano le corrispondenti sanzioni disciplinari con riferimento alle ipotesi di ripetute e ingiustificate assenze dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale, nonché con riferimento ai casi di ingiustificate assenze collettive in determinati periodi nei quali è necessario assicurare continuità nell'erogazione dei servizi all'utenza.

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

1. La violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato la condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno, comporta comunque, nei confronti del dipendente responsabile, l'applicazione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità del risarcimento, salvo che ricorrano i presupposti per l'applicazione di una più grave sanzione disciplinare.
2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, il lavoratore, quando cagiona grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertate dall'amministrazione ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, è collocato in disponibilità, all'esito del procedimento disciplinare che accerta tale responsabilità, e si applicano nei suoi confronti le disposizioni di cui all'articolo 33, comma 8, e all'articolo 34, commi 1, 2, 3 e 4. Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento. Durante il periodo nel quale è collocato in disponibilità, il lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.
3. Il mancato esercizio o la decadenza dall'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa la segnalazione di cui all'articolo 55-bis, comma 4, ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili, l'applicazione della sospensione dal servizio fino a un massimo di tre mesi, salva la maggiore sanzione del licenziamento prevista nei casi di cui all'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-ter), e comma 3-quinquies. Tale condotta, per il personale con qualifica dirigenziale o titolare di funzioni o incarichi dirigenziali, è valutata anche ai fini della responsabilità di cui all'articolo 21 del presente decreto. Ogni amministrazione individua preventivamente il titolare dell'azione disciplinare per le infrazioni di cui al presente comma commesse da soggetti responsabili dell'ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4.
4. La responsabilità civile eventualmente configurabile a carico del dirigente in relazione a profili di illiceità nelle determinazioni concernenti lo svolgimento del procedimento disciplinare è limitata, in conformità ai principi generali, ai casi di dolo o colpa grave.

Art. 55-septies. Controlli sulle assenze

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

Art. 55-novies. Identificazione del personale a contatto con il pubblico

1. I dipendenti delle amministrazioni pubbliche che svolgono attività a contatto con il pubblico sono tenuti a rendere conoscibile il proprio nominativo mediante l'uso di cartellini identificativi o di targhe da apporre presso la postazione di lavoro.
2. Dall'obbligo di cui al comma 1 è escluso il personale individuato da ciascuna amministrazione sulla base di categorie determinate, in relazione ai compiti ad esse attribuiti, mediante uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri o del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, su proposta del Ministro competente ovvero, in relazione al personale delle amministrazioni pubbliche non statali, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano o di Conferenza Stato-città ed autonomie locali.

D.Lgs. n. 235/2012

art. 7, comma 1: incandidabilità alle elezioni regionali (cause ostative)
art. 8, comma 1: motivi di sospensione e decadenza di diritto per incandidabilità alle cariche regionali

legge 11 gennaio 2018 n.3

art. 12, commi 1, 2 e 3: modifiche al codice penale per esercizio abusivo di professione sanitaria

legge 27 marzo 2001 n. 97

art. 3, comma 1: Salva l'applicazione della sospensione dal servizio in conformità a quanto previsto dai rispettivi ordinamenti, quando nei confronti di un dipendente di amministrazioni o di enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica è disposto il giudizio per alcuni dei delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater e 320 del codice penale e

dall'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383, l'amministrazione di appartenenza lo trasferisce ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza. L'amministrazione di appartenenza, in relazione alla propria organizzazione, può procedere al trasferimento di sede, o alla attribuzione di un incarico differente da quello già svolto dal dipendente, in presenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dipendente nell'ufficio in considerazione del discredito che l'amministrazione stessa può ricevere da tale permanenza.

DPR 62/2013

Art. 16. Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice *(compendio)*

(...) violazione delle disposizioni di cui agli articoli:

4, qualora concorrano la non modicità del valore del regalo o delle altre utilità e l'immediata correlazione di questi ultimi con il compimento di un atto o di un'attività tipici dell'ufficio: accettazione di regali, compensi ed altre utilità; accettazione di incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza

5, comma 2: Il pubblico dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni od organizzazioni, né esercita pressioni a tale fine, promettendo vantaggi o prospettando svantaggi di carriera.

14, comma 2, primo periodo: Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile.

recidiva negli illeciti di cui agli articoli

4, comma 6: accettazione di incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza

6, comma 2, esclusi i conflitti meramente potenziali: Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici.

13, comma 9, primo periodo: Il dirigente, nei limiti delle sue possibilità, evita che notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti pubblici possano diffondersi.

ALLEGATO 1

All'UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

p.c. UOC Gestione Risorse Umane

OGGETTO: **Segnalazione di fatti per l'avvio di procedimento disciplinare**

In relazione a quanto disposto dal regolamento aziendale per la gestione dei procedimenti disciplinari, si segnala, a carico del Sig. /Dott. _____

In servizio presso _____

Con la qualifica di _____

L'avvenuto compimento dei seguenti fatti:

_____

_____

_____

_____

Si allega la seguente documentazione a supporto:

_____

In considerazione della gravità dei fatti commessi dal predetto dipendente, qualora confermati in sede istruttoria, il sottoscritto ritiene che consegua una sanzione disciplinare non di sua competenza.

Si inoltra la presente per quanto di competenza dell'Ufficio ricevente.

(struttura organizzativa aziendale)

Il Dirigente

_____