



**AZIENDA OSPEDALIERA
ISTITUTO ORTOPEDICO GAETANO PINI**

Sede Legale: Piazza A. Cardinal Ferrari, 1 – 20122 Milano

Presidio Ospedaliero Multidisciplinare: Piazza A. Cardinal Ferrari, 1 – Milano

Presidio Ospedaliero Riabilitativo: Via Isocrate – 20126 Milano

CODICE DI DISCIPLINA

(personale del Comparto)

INDICE

capo I – norme generali

- Art. 1 – ambito di applicazione
- Art. 2 – codice di comportamento e codice etico comportamentale
- Art. 3 – pubblicità
- Art. 4 – obblighi del dipendente

Capo II – sanzioni disciplinari

- Art. 5 – sanzioni disciplinari per il personale non dirigente
- Art. 6 – criteri per l'individuazione della sanzione
- Art. 7 – rimprovero verbale, rimprovero scritto, multa
- Art. 8 – sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni
- Art. 9 – sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi
- Art. 10 – licenziamento con preavviso
- Art. 11 – licenziamento senza preavviso
- Art. 12 – licenziamento disciplinare ex d. lgs. 150/2009
- Art. 13 – false attestazioni o certificazioni
- Art. 14 – condotte pregiudizievoli
- Art. 15 – trasmissione certificati medici
- Art. 16 – dovere di collaborazione
- Art. 17 – altre infrazioni disciplinari

Capo III – La competenza ad irrogare le sanzioni

- Art. 18 – competenza per l'irrogazione delle sanzioni
- Art. 19 – Ufficio per i procedimenti disciplinari
- Art. 20 – dovere di riservatezza

Capo IV – la procedura

- Art. 21 – procedimento per rimprovero verbale
- Art. 22 – procedimento per sanzioni da rimprovero scritto a sospensione fino a 10 giorni
- Art. 23 – procedimento per sanzioni superiori alla sospensione fino a 10 giorni
- Art. 24 – comunicazioni
- Art. 25 – trasferimento o dimissioni del dipendente

Capo V – rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

- Art. 26 – Rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale
- Art. 27 – sospensione cautelare in caso di procedimento penale
- Art. 28 – riammissione in servizio

Capo VI – disposizioni finali

- Art. 29 – entrata in vigore
- Art. 30 – norma di rinvio

CAPO I
NORME GENERALI

ART. 1
(Ambito di applicazione)

1. Il presente Codice di Disciplina si applica al personale non dirigente -area Comparto-operativo presso l'Azienda (di seguito per brevità "il dipendente" o "il lavoratore"), in caso di commissione di fatti ai quali la normativa vigente ed i CC.CC.NN.LL. di riferimento collegano l'applicazione di sanzioni disciplinari.

ART. 2
(Codice di comportamento e Codice Etico Comportamentale)

1. All'atto della stipula del contratto individuale di lavoro sono consegnati a ciascun dipendente:
 - il Codice di Comportamento approvato con Decreto del Ministro della Funzione Pubblica e dell'innovazione;
 - il Codice Etico Comportamentale dell'Azienda, al quale il dipendente deve uniformare la propria condotta durante il servizio;
 - una copia del presente Codice di disciplina.

ART. 3
(Pubblicità)

1. Il presente Codice di Disciplina, ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300/1970, è tenuto in permanenza all'Albo dell'Azienda e pubblicato sui siti internet e intranet istituzionali.
2. Ai sensi dell'art. 55 del D. Lgs. 165/2001, così come sostituito dal comma 1 dell'art. 68 del D. Lgs. 150/2009, la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Azienda equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.

ART. 4
(Obblighi del dipendente)

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere di contribuire alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità, nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.
2. Il dipendente adegua, altresì, il proprio comportamento alle previsioni del Codice di comportamento e del Codice Etico Comportamentale di cui all'art. 2.
3. Il comportamento del dipendente deve essere improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti.
4. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:
 - a) collaborare con diligenza, osservando le norme dei contratti collettivi di lavoro sia nazionali che aziendali, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'Azienda anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;

- b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme vigenti ai sensi dell'art. 24 legge 7 agosto 1990 n. 241;
- c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
- d) nei rapporti con i cittadini, fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge 7 agosto 1990 n. 241, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'Azienda nonché attuare le disposizioni dei medesimi in ordine al D.P.R. 28 dicembre 2000, nr 445 in tema di autocertificazione;
- e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente del servizio;
- f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta uniformata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- g) non attendere durante l'orario di lavoro ad occupazioni non attinenti al servizio e, nei periodi di malattia od infortunio, ad attività che possono ritardare il recupero psico-fisico;
- h) eseguire le disposizioni inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori. Se ritiene che la disposizione sia palesemente illegittima, il dipendente è tenuto a farne immediata e motivata contestazione a chi l'ha impartita, dichiarandone le ragioni; se la disposizione è rinnovata per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione, salvo che la disposizione stessa sia vietata dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;
- i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale subordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
- j) avere cura dei beni strumentali a lui affidati;
- k) non valersi di quanto è di proprietà dell'Azienda per ragioni che non siano di servizio;
- l) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
- m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Azienda da parte del personale e del pubblico e rispettare le disposizioni che regolano l'accesso di persone estranee in locali non aperti al pubblico;
- n) comunicare all'Azienda la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- o) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza ed inviare il certificato medico nei termini previsti dal relativo regolamento, salvo comprovato impedimento;
- p) astenersi dal partecipare, nell'esercizio della propria attività di servizio, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri o suoi parenti entro il quarto grado o conviventi.

CAPO II SANZIONI DISCIPLINARI

ART. 5 (Sanzioni disciplinari)

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori non dirigenti, dei doveri disciplinati nell'art. 4, danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni previo procedimento disciplinare:
 - a) rimprovero verbale;
 - b) rimprovero scritto (censura);
 - c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
 - d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
 - e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi;
 - f) licenziamento con preavviso;
 - g) licenziamento senza preavviso.

ART. 6

(Criteri per l'individuazione della sanzione)

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità a quanto previsto dall'art. 55 del D. Lgs. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:
 - a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
 - b) rilevanza degli obblighi violati;
 - c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
 - d) grado di danno o pericolo causato all'azienda, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
 - e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
 - f) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.
2. La recidiva nelle mancanze previste, complessivamente, negli articoli 7, 8 e 9 che seguono, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi articoli.
3. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

ART. 7

(Rimprovero verbale, rimprovero scritto, multa)

1. Le sanzioni disciplinari del rimprovero verbale, rimprovero scritto e multa di importo fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione –di cui all'art. 5 lettere a), b) e c)- si applicano, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui all'art. 6 per:
 - a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
 - b) condotta, nell'ambiente di lavoro, non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi (ad es: il pubblico);

- 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 di vigilanza;
 - d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non sia derivato danno o disservizio;
 - e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Azienda, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge n. 300/1970;
 - f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati rispetto ai carichi di lavoro;
 - g) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'Azienda, 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 a un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui all'art. 6, per:
- a) recidiva nelle mancanze previste dall'art. 7 che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
 - b) particolare gravità delle mancanze previste all'art. 7;
 - c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'Azienda, agli utenti o ai terzi;
 - d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata;
 - e) svolgimento di attività che ritardano il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
 - f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa, fatta salva la tutela del segreto professionale nei casi e nei limiti previsti dalla vigente normativa;
 - g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di utenti, altri dipendenti o terzi;
 - h) alterchi negli ambienti di lavoro con utenti, dipendenti o terzi;
 - i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Amministrazione, salvo che sia espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300/1970;
 - j) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.

ART. 9

(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 undici giorni fino ad un massimo di sei mesi si applica per:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nell'art. 8 quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste nello stesso articolo presentino caratteri di particolare gravità;
 - b) assenza ingiustificata dal servizio oltre dieci giorni e fino a quindici giorni;
 - c) occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza dell'azienda o ad essa affidati, quando, in relazione alla posizione rivestita, il lavoratore abbia un obbligo di vigilanza o di controllo;
 - d) insufficiente persistente scarso rendimento dovuto a comportamento negligente;
 - e) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
 - f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona;
 - g) fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento elettronici della presenza e dell'orario o manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi. Tale sanzione si applica anche nei confronti di chi avalli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti;
 - h) alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro con utenti, dipendenti o terzi;
 - i) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia comunque derivato grave danno all'Azienda o Enti, agli utenti o terzi.
2. Nella sospensione dal servizio prevista dal presente articolo, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 37, comma 2, lettera b) del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti.
3. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

ART. 10

(Licenziamento con preavviso)

1. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:
- a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste agli artt. 8 e 9, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di sei mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, salvo quanto previsto all'art. 11 lett. a);
 - b) recidiva nell'infrazione di cui all'art. 9, lettera c);
 - c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'azienda o ente per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure di cui all'art. 18 del CCNL 20 settembre 2001, commi 2 e 3 lett. c), in relazione alla tipologia di mobilità attivata;
 - d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'azienda o ente quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni. Qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione di cui all'art. 9;

- e) continuità, nel biennio, dei comportamenti attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente scarso rendimento dovuta a comportamento negligente ovvero per qualsiasi fatto grave che dimostri la piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- f) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- h) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso in servizio o fuori dal servizio ma non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità.

ART. 11

(Licenziamento senza preavviso)

1. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:
 - a) terza recidiva nel biennio di minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti, alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
 - b) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
 - c) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;
 - d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti anche dolosi, che, costituendo o meno illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
 - e) condanna passata in giudicato:
 1. per i delitti indicati nell'art. 15, comma 1, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c) ed e) e comma 4 septies della legge 19 marzo 1990 n. 55 e successive modificazioni;
 2. quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
 3. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001, n. 97;
 - f) l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto in flagranza a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari.

ART. 12

(Licenziamento disciplinare)

1. Ai sensi degli artt. 55bis e ss. Del d.lgs. 150/2009, nei confronti di tutti i dipendenti 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.
2. Il licenziamento in sede disciplinare è disposto, altresì, nel caso di prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale è stata formulata, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, una valutazione di insufficiente rendimento e questo è dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di cui all'art. 2.
 3. Nei casi di cui al comma 1, lettere *a)*, *d)*, *e)* ed *f)*, il licenziamento è senza preavviso.

ART. 13

(False attestazioni o certificazioni)

1. Ferme la responsabilità penale e disciplinare e le relative sanzioni, il lavoratore 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 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 subito dall'amministrazione.
2. La sentenza definitiva di condanna o di applicazione della pena per quanto al comma 1 comporta, per il medico dipendente che abbia rilasciato la falsa certificazione, il licenziamento per giusta causa.
3. Il licenziamento per giusta causa si applica anche nel caso in cui il medico dipendente, in relazione all'assenza dal lavoro di terzi anche non dipendenti, rilasci certificazioni che attestino dati clinici non direttamente constatati né oggettivamente documentati.

ART. 14

(Condotte pregiudizievoli)

1. La condanna dell'Azienda al risarcimento del danno derivante dalla 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 di cui all'articolo 2, comporta l'applicazione nei suoi confronti, ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare, della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità del risarcimento.

2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, il dipendente, quando cagiona grave danno al normale funzionamento dell'Unità Operativa o altra articolazione aziendale di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertate dall'amministrazione ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale, è collocato in disponibilità, all'esito del procedimento disciplinare che accerta tale responsabilità, e si applicano nei suoi confronti le disposizioni di cui al D.Lgs. 165/2001, art. 33, comma 8, e art. 34, commi 1, 3 e 4 vale a dire viene collocato in disponibilità con una indennità calcolata ai sensi del citato art. 33 –comma 8-. 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 dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili aventi qualifica dirigenziale, l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita, fino ad un massimo di tre mesi in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento, ed altresì la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione. Ai soggetti non aventi qualifica dirigenziale si applica la predetta sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo.
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. 15

(Trasmissione certificati medici)

1. L'inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia, di cui al comma 2 dell'art. 55 septies del D. Lgs. 165/2001, costituisce illecito disciplinare e, in caso di reiterazione, comporta l'applicazione della sanzione del licenziamento disciplinare.
2. Il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora nonché il dirigente 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'Azienda, le condotte assenteistiche. Si applicano, al riguardo, le disposizioni degli articoli 21 (Responsabilità dirigenziale) e 55-sexies (Condotte pregiudizievoli), comma 3 del D. Lgs. 165/2001.

ART. 16

(Dovere di collaborazione)

1. Il 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, è soggetto all'applicazione 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.

ART. 17

(Altre infrazioni disciplinari)

1. Le mancanze non espressamente richiamate negli articoli precedenti sono comunque sanzionate secondo quanto previsto negli artt. 5 e 6, facendosi riferimento ai principi desumibili dal presente codice di disciplina, dal codice etico comportamentale aziendale, dalla normativa in materia di comportamento dei pubblici dipendenti ed agli obblighi dei lavoratori previsti dalla vigente normativa quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili nonché per il tipo e la misura delle sanzioni.

CAPO III

LA COMPETENZA AD IRROGARE LE SANZIONI.

ART. 18

(Competenza per l'irrogazione delle sanzioni)

1. E' di competenza del Responsabile, con qualifica dirigenziale, della Unità operativa o ufficio a cui il dipendente è assegnato, l'irrogazione delle seguenti sanzioni disciplinari:
 - a) rimprovero verbale;
 - b) rimprovero scritto;
 - c) multa di importo fino a 4 ore di retribuzione;
 - d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni.

Per il personale infermieristico, l'autorità disciplinare competente per le infrazioni sopra elencate, deve intendersi il dirigente medico responsabile dell'unità operativa cui il dipendente è assegnato.

2. E' di competenza dell'ufficio per i procedimenti disciplinari (UPD) l'irrogazione delle seguenti sanzioni disciplinari:
 - a) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione superiore a 10 giorni e fino ad un massimo di sei mesi;
 - b) licenziamento con preavviso;
 - c) licenziamento senza preavviso;
 - d) le sanzioni sub punto 1), lett. b), c) e d), qualora il Responsabile della Unità Operativa o ufficio a cui il dipendente è assegnato non abbia qualifica dirigenziale.

3. Al fine di stabilire la competenza nei procedimenti disciplinari relativi a infrazioni che comportano la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, si

fa riferimento alla sanzione massima prevista dalla legge o dal contratto collettivo.

ART. 19

(Ufficio per i Procedimenti Disciplinari)

1. I componenti dell'UPD, ed i relativi supplenti in caso di assenza o impedimento dei titolari, sono individuati con deliberazione del Direttore Generale. Con la medesima deliberazione è individuato anche il Dirigente che ne assume la responsabilità, anche ai fini dell'attività istruttoria, con il potere di irrogare le sanzioni disciplinari.
2. L'UPD può avvalersi, per le attività di supporto e segreteria, nonché per l'acquisizione di documentazione, del personale amministrativo della s.c. Gestione Risorse Umane e Relazioni Sindacali.
3. L'U.P.D. può altresì avvalersi di consulenti esperti nelle materie che formano oggetto del procedimento.

ART. 20

(dovere di riservatezza)

1. I componenti dell'UPD, e per quanto di competenza il personale di supporto e di segreteria, nonché gli eventuali consulenti esperti di cui all'art. 19, comma 3, devono astenersi da compiere atti, esperire indagini, manifestare pareri in ordine ai procedimenti disciplinari, se non nell'esercizio delle loro funzioni.
2. Tutti i soggetti di cui al comma 1 sono tenuti all'osservanza del segreto d'ufficio stabilito dall'art. 28 comma b) del CCNL 1994/1997 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché di tutte le disposizioni previste dal D.lgs. 196/03.

CAPO IV

LA PROCEDURA

ART. 21

(procedimento per rimprovero verbale)

1. Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal CCNL.
2. La sanzione è irrogata direttamente dal Responsabile, senza preventiva contestazione scritta, e, per quanto possibile, in condizioni di riservatezza.
3. La sanzione deve essere applicata entro venti giorni da quando il Responsabile è venuto a conoscenza del fatto.

ART. 22

(procedimento per sanzioni dal rimprovero scritto alla sospensione fino a dieci giorni)

1. Il responsabile, con qualifica dirigenziale, della struttura in cui il dipendente lavora (di seguito per brevità "il Responsabile"), anche in posizione di comando o di fuori ruolo, quando ha notizia di comportamenti punibili con taluna delle sanzioni disciplinari di cui all'art. 18, comma 1, lett. b), c), d), senza indugio e comunque non

oltre venti giorni contesta per iscritto l'addebito al dipendente medesimo e contestualmente lo convoca per il contraddittorio a sua difesa con un preavviso di almeno dieci giorni.

2. La contestazione degli addebiti deve essere effettuata in forma scritta deve contenere:
 - a. La descrizione precisa e circostanziata dei fatti imputati e le relative modalità di rilevazione e accertamento;
 - b. Il richiamo dei doveri ovvero delle norme che si ritengono disattese o violate;
 - c. La convocazione del dipendente per essere sentito a sua difesa;
 - d. L'avvertenza che il dipendente può accedere al fascicolo disciplinare e inviare controdeduzioni scritte;
 - e. L'avvertenza che il dipendente può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
3. Entro il termine fissato, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa.
4. All'incontro fissato per la difesa, il dipendente può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante sindacale cui aderisce o conferisce mandato. L'audizione del dipendente deve essere documentata da apposito verbale. Il Responsabile può avvalersi del personale di cui all'art. 19, comma 2, per le attività di supporto e documentazione del procedimento disciplinare.
5. Il responsabile, sentito il dipendente o il suo procuratore a difesa, nonché avuta cognizione delle controdeduzioni, può disporre eventuali ulteriori accertamenti istruttori. Al termine dell'attività istruttoria, il Responsabile conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito. In caso di differimento superiore a dieci giorni del termine a difesa, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento.
6. La violazione dei termini stabiliti nel presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.
7. Concluso il procedimento, il Responsabile trasmette copia della relativa all'UPD, che ne assume la custodia.

ART. 23

(procedimento per sanzioni superiori alla sospensione fino a 10 giorni)

1. Il responsabile della struttura, qualora non abbia qualifica dirigenziale ovvero se la sanzione da applicare sia più grave della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, trasmette gli atti, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, all'UPD, dandone contestuale comunicazione all'interessato.
2. L'UPD contesta l'addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, istruisce e conclude il procedimento secondo la procedura prevista all'art. 22.

3. Qualora la sanzione da applicare sia riconducibile alle fattispecie di cui all'art. 18, comma 2, lett. a), b), c), al procedimento disciplinare si applicano termini pari al doppio di quelli stabiliti all'art. 22 e salva l'eventuale sospensione ai sensi dell'articolo 55-ter d.lgs. 150/2009.
4. Il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi ai sensi del comma 1 ovvero dalla data nella quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione, mentre la decorrenza del termine per la conclusione del procedimento resta comunque fissata alla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora.
5. La violazione dei termini di cui al presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa

ART. 24 (Comunicazioni)

1. Ogni comunicazione 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. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, il dipendente può indicare, altresì, un numero di fax, di cui egli o il suo procuratore abbia la disponibilità. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o del fax ed altresì della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno.
2. Il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento.
3. Nel corso dell'istruttoria, l'autorità disciplinare competente 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.

ART. 25 (Trasferimento o dimissioni del dipendente)

1. In caso di trasferimento, a qualunque titolo, del dipendente sottoposto a procedimento disciplinare in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso o la sanzione è applicata presso quest'ultima. In tali casi i termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento, se ancora pendenti, sono interrotti e riprendono a decorrere alla data del trasferimento.
2. In caso di dimissioni del dipendente, se per l'infrazione commessa è prevista la sanzione del licenziamento o se comunque è stata disposta la sospensione cautelare dal servizio, il procedimento disciplinare ha egualmente corso e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

CAPO V RAPPORTO TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE

ART. 26

(Rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale)

1. Il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, e' proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale.
2. Per le infrazioni di minore gravità, di cui all'art. 18, comma 1, non è ammessa la sospensione del procedimento.
3. Per le infrazioni di maggiore gravità, di cui all'articolo 18, comma 2, 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, l'UPD può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, salva la possibilità di adottare la sospensione o altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente.
4. In caso di sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, l'autorità competente, ad istanza del dipendente da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dalla pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.
5. In caso di sentenza irrevocabile di condanna, l'autorità competente riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale.
6. 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.
7. Nei casi di cui sopra, il procedimento disciplinare è ripreso o riaperto entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del lavoratore ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura ed è concluso entro centottanta giorni dalla ripresa o dalla riapertura. La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell'autorità disciplinare competente ed il procedimento prosegue secondo quanto previsto nell'art. 23.
8. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'autorità procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 ed 1-bis, del codice di procedura penale¹.

ART. 27

(Sospensione cautelare in caso di procedimento penale)

¹ **Art. 653 c.p.p. Efficacia della sentenza penale nel giudizio disciplinare.** 1. La sentenza penale irrevocabile di assoluzione ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento che il fatto non sussiste o non costituisce illecito penale ovvero che l'imputato non lo ha commesso. 1-bis. La sentenza penale irrevocabile di condanna ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento della sussistenza del fatto, della sua illiceità penale e all'affermazione che l'imputato lo ha commesso.

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.
2. L'azienda, ai sensi del presente articolo, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva alle medesime condizioni del comma 3.
3. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento.
4. Resta fermo l'obbligo di sospensione dal servizio per i casi previsti dall'art. 316 del codice penale, lett. c) ed e) e comma 4 septies, della legge n. 55 del 1990 e successive modificazioni ed integrazioni.
5. Nel caso di rinvio a giudizio per i delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, in alternativa alla sospensione, possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3. Per i medesimi reati, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001.
6. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.
7. Al dipendente sospeso ai sensi dei commi da 1 a 5 sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 37, comma 2, lettera b), del CCNL integrativo del 20 settembre 2001, nonchè gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.
8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento, pronunciate con la formula "il fatto non sussiste", "non costituisce illecito penale" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario.
9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi e funzioni speciali o per prestazioni di carattere straordinario nonchè i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato e a seguito della condanna penale.

ART. 28
(riammissione in servizio)

1. Il dipendente licenziato e successivamente assolto a seguito di revisione del processo ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra su sua richiesta, anche in soprannumero, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento.

2. Il dipendente riammesso ai sensi del precedente comma 1, è reinquadrato nell'area e nella posizione economica in cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. In caso di premorienza, il coniuge o il convivente superstite e i figli hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dipendente nel periodo di sospensione o di licenziamento, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario.

CAPO VI DISPOSIZIONI FINALI

ART. 29 (Entrata in vigore)

1. Il presente codice di disciplina entra in vigore dalla sua pubblicazione. Da tale data si considera revocato per l'area del Comparto ogni disposizione interna precedentemente impartita in materia disciplinare.

ART. 30 (Norma di rinvio)

1. Per quanto non espressamente previsto dal presente Codice, si rinvia a quanto disposto dalle disposizioni di legge vigenti in materia (D. Lgs. 165/2001 s.m.i) nonchè dalla Contrattazione Collettiva Nazionale.